

# Onderzoek vrijwillige voortzetting pensioenfonds voor zelfstandigen

Eindrapport  
Uitgebracht in opdracht van het  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Amersfoort, 27 januari 2016

Bureau Bartels B.V.  
Postbus 318  
3800 AH Amersfoort  
Stationsplein 69  
3818 LE Amersfoort  
T 033 – 479 20 20  
info@brtls.nl  
www.bureaubartels.nl





## Voorwoord

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Bureau Bartels in de periode van augustus 2015 tot en met januari 2016 een onderzoek uitgevoerd naar vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw voor en door zelfstandigen bij het pensioenfonds waar zij eerder bij waren aangesloten. Van de uitkomsten van het onderzoek wordt in deze rapportage verslag gedaan.

Op deze plaats willen we de personen bedanken die een bijdrage hebben geleverd aan het onderzoek. In de eerste plaats gaat onze dank uit naar de geraadpleegde pensioenexperts voor het feit dat zij hun kennis en expertise met ons hebben gedeeld. Daarnaast zijn we de vertegenwoordigers van de pensioenfondsen dankbaar, dat zij de bereidheid hebben getoond om aan het onderzoek mee te werken. Tot slot danken wij de leden van de begeleidingscommissie – mevrouw J. Adam (Pensioenfederatie), de heer M. Boumans (PGGM), de heer F. van Dijk (Syntrus Achmea Pensioenbeheer), de heer T. Janusch (ministerie van SZW), mevrouw M. Lips (PZO) en de heer H. Wesselo (FNV ZZP) – voor de prettige samenwerking en hun deskundig advies.

Bureau Bartels B.V.  
Amersfoort



# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>i</b>	
<b>1. Inleiding</b>	<b>1</b>	
1.1 Aanleiding	1	
1.2 Doelstelling en aanpak	1	
1.3 Leeswijzer	3	
<b>2. Implementatie en vormgeving vrijwillige voortzetting</b>	<b>5</b>	
2.1 Inleiding	5	
2.2 Vrijwillige voortzetting in beeld	5	
2.3 Redenen om vrijwillige voortzetting (niet) aan te bieden	7	
2.4 Kenmerken regelingen vrijwillige voortzetting	8	
2.5 Ervaringen met de uitvoering	14	
<b>3. Gebruik vrijwillige voortzetting</b>	<b>17</b>	
3.1 Inleiding	17	
3.2 Gebruik vrijwillige voortzetting	17	
3.3 Redenen beperkt gebruik vrijwillige voortzetting	20	
3.4 Toekomst	23	
<b>4. Samenvattende conclusies</b>	<b>27</b>	
4.1 Inleiding	27	
4.2 Samenvattende conclusies	27	
<b>Bijlage I</b>	<b>Geraadpleegde pensioenfondsen en experts</b>	<b>31</b>
<b>Bijlage II</b>	<b>Vragenlijst voor pensioenfondsen</b>	<b>33</b>



## **Samenvatting van het rapport**

### **‘Onderzoek vrijwillige voortzetting pensioenfonds voor zelfstandigen’**

In de periode tussen augustus 2015 en januari 2016 heeft Bureau Bartels in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek gedaan naar hoe pensioenfondsen omgaan met de wettelijke mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw en hoe de deelname van zelfstandigen daaraan er uitziet. Aan de hand van de uitkomsten op deze vraag, wordt een beeld verkregen van de mate waarin vrijwillige voortzetting al dan niet een aantrekkelijk instrument vormt voor zelfstandigen waarmee ze actief blijven werken aan pensioenopbouw. De uitkomsten van dit onderzoek zijn enerzijds gebaseerd op de raadpleging van een aantal experts op pensioengebied. Anderzijds zijn gegevens en ervaringen opgevraagd bij pensioenfondsen. In totaal hebben 40 fondsen geparticipeerd in het onderzoek, waarvan 31 wel en 9 geen mogelijkheid voor vrijwillige voortzetting aan hun voormalige deelnemers aanbieden. Zelfstandigen die al dan niet gebruik maken van vrijwillige voortzetting vielen buiten de scope van dit onderzoek.

Vrijwel alle bedrijfstakpensioenfondsen in het onderzoek blijken een regeling te kennen voor vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw door ex-deelnemers na vrijwillig ontslag. Bij de beroepspensioenfondsen en vooral bij ondernemingspensioenfondsen ligt het aandeel fondsen met een dergelijke regeling beduidend lager. Gezien de overheersende positie van de sectorale fondsen staat de vrijwillige voortzetting ter beschikking van het overgrote deel van de werknemers. Het willen bieden van een aanvullende (en door de wet gefaciliteerde) dienstverlening aan hun ex-deelnemers en het willen voorzien in hun (veronderstelde) behoeftes, zijn voor de pensioenfondsen de belangrijkste redenen geweest om een regeling voor vrijwillige voortzetting in te stellen. De redenen om een dergelijke regeling niet aan te bieden, moeten vooral worden gezocht in de (verwachte) grote administratieve belasting van de regeling voor de fondsen en het beperkte aantal zelfstandigen waarmee een bedrijfstak/onderneming te maken heeft. Vooral ondernemingspensioenfondsen zien het niet als hun taak om (voor als zelfstandig werkende ex-werknemer) dergelijke aanvullende dienstverlening aan te bieden.

Een ruime meerderheid van de pensioenfondsen die wel een regeling voor vrijwillige voortzetting kent, kiest er voor om deze regeling zo eenvoudig en gestandaardiseerd mogelijk te houden. Zo willen ze voor zichzelf de administratieve belasting zoveel mogelijk beperken en voorkomen dat ze te maken krijgen met fiscaal en uitvoeringstechnisch complexe vraagstukken. Slechts een beperkte groep pensioenfondsen maakt gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot verruiming van de maximale duur van vrijwillige voortzetting (naar tien jaar voor zelfstandigen met winst uit een onderneming) en de mogelijkheden tot flexibilisering (kunnen aanpassen van de hoogte van de premie-inleg). Het aandeel geraadpleegde fondsen dat deze ‘ruimere’ mogelijkheden aanbieden bedraagt 16% respectievelijk 30%.

In de praktijk stemmen de fondsen hun regeling voor vrijwillige voortzetting meestal niet af op de (veronderstelde) specifieke behoeften die zelfstandigen hebben ten opzichte van

andere gebruikers van vrijwillige voortzetting. De achtergrond hiervan is dat de fondsen zelfstandigen vaak niet specifiek als doelgroep voor deze regeling zien. Zelfstandigen kunnen er gebruik van maken, maar de regeling wordt meestal niet bewust voor deze groep gebruikers als instrument ingezet. Tegelijkertijd ervaren de fondsen naar eigen zeggen ook nauwelijks een vraag naar een meer uitgebreide of meer flexibele regeling bij zelfstandigen. Deze beperkte vraag wordt enerzijds veroorzaakt door het kleine aantal zelfstandigen in bepaalde bedrijfstakken. Anderzijds blijken zelfstandigen volgens de fondsen vaak überhaupt geen behoefte te hebben aan een regeling voor vrijwillige voortzetting, laat staan aan een meer uitgebreide en flexibele regeling.

Op grond van de door pensioenfondsen aangereikte gegevens kan de conclusie worden getrokken dat zelfstandigen in zeer beperkte mate gebruik blijken te maken van de aangeboden mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting. Dit blijkt in de eerste plaats uit de algemene gebruikscijfers van de fondsen. Bij ongeveer twee derde van de geraadpleegde fondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting, blijkt het totale aantal gebruikers (dus zowel zelfstandigen als andere gebruikers) hiervan maximaal tien te bedragen. Wordt rekening gehouden met de fondsen die in staat zijn een onderscheid naar zelfstandigen en andere gebruikers te maken, dan blijkt dat bij de onderzochte fondsen in totaal maximaal 355 zelfstandigen gebruik maken van vrijwillige voortzetting. Extrapolerend naar alle pensioenfondsen gaat het om maximaal 650 zelfstandigen die vrijwillig voortzetten. Het werkelijke aantal zal waarschijnlijk (aanzienlijk) lager liggen. In het aantal gebruikers van vrijwillige voortzetting (en daarbinnen de groep van zelfstandigen) doen zich volgens de respondenten van de fondsen in de loop der jaren nauwelijks veranderingen voor.

Een reden voor het beperkte gebruik ligt volgens de geraadpleegde vertegenwoordigers van pensioenfondsen en experts in het beperkte pensioenbewustzijn bij ex-deelnemers (en ook bij zelfstandigen). Pensioenfondsen en experts zijn van mening dat pensioenopbouw als onderwerp vaak niet speelt bij mensen die net voor zichzelf beginnen. Zelfstandigen zien het belang van een goede pensioenopbouw op zich wel. Ze stellen in de beginperiode vaak andere prioriteiten en/of ervaren onvoldoende prikkels om hun pensioenbewustzijn daadwerkelijk om te zetten naar het treffen van concrete maatregelen.

Verder speelt volgens pensioenfondsen en experts mee dat vrijwillige voortzetting als instrument – ook voor degenen die wel actief willen werken aan pensioenopbouw – niet goed aansluit bij de situatie en wensen van zelfstandigen. Zelfstandigen kiezen vaak bewust voor onafhankelijkheid, ongebondenheid en individuele keuzevrijheid. Ze willen graag zelf bepalen of, wanneer, hoeveel en op welke manier zij geld opzij zetten voor later. De verwachting van pensioenfondsen is dat zelfstandigen vanuit die gedachte een collectieve en meer standaard pensioenregeling in de tweede pijler – zoals vrijwillige voortzetting – meestal niet eens in overweging nemen.

Aan het beoordelen van de specifieke kenmerken en mogelijkheden van vrijwillige voortzetting komen veel zelfstandigen, in de optiek van de geraadpleegde fondsen en experts, dan ook niet toe. De pensioenfondsen en experts hebben het vermoeden dat, in het geval de zelfstandigen vrijwillige voortzetting nog wel overwegen, zij zich vrijwel



uitsluitend laten leiden door de kosten die aan de regeling zijn verbonden. Doordat in de regel ook het werkgeversdeel door hen betaald moet worden, worden deze kosten als (erg) hoog ervaren. Hoewel andere kenmerken en mogelijkheden van vrijwillige voortzetting (zoals de beperkte maximale looptijd of de korte aanvraagtermijn) in theorie ook belemmerd zouden kunnen zijn, lijken deze volgens veel pensioenfondsen en experts in de praktijk veelal geen rol van betekenis te spelen in het besluitvormingsproces van zelfstandigen.

In de optiek van de geraadpleegde experts en vertegenwoordigers van de fondsen is – bij ongewijzigd beleid – geen groei te verwachten van het gebruik van vrijwillige voortzetting door zelfstandigen. De ontwikkelingen in de afgelopen jaren geven geen aanleiding voor een omslag in de nabije toekomst. Bovendien zetten de meeste pensioenfondsen ook niet in op aanvullende actieve communicatie over vrijwillige voortzetting bij deze groep mogelijke gebruikers, mede doordat zelfstandigen als groep moeilijk voor hen te identificeren zijn. Ten slotte zijn er bij de meeste fondsen ook geen plannen om de voorlichting en ‘werving’ op dit punt te intensiveren. Ongeveer een kwart van de geraadpleegde pensioenfondsen wil zich wel actief inzetten voor de groep van zelfstandigen in hun bedrijfstak. Echter ook zij merken in de praktijk dat vrijwillige voortzetting in de huidige vorm niet voorziet in een behoefte van zelfstandigen. De regeling wordt ook bij deze pensioenfondsen maar in (zeer) beperkte mate gebruikt.

Een oplossing voor het bevorderen van het gebruik van vrijwillige voortzetting onder zelfstandigen – en daarmee een voorziening te creëren die meer bijdraagt aan de pensioenopbouw door deze groep – zal naar verwachting niet zozeer gevonden worden in het ‘sleutelen’ aan kenmerken en mogelijkheden van vrijwillige voortzetting en te komen tot meer flexibiliteit. Deze kenmerken en mogelijkheden spelen naar verwachting van pensioenfondsen en experts maar een (zeer) beperkte rol in het besluitvormingsproces van zelfstandigen rondom hun pensioenvoorziening. Een indicatie daarvoor kan gevonden worden in het feit dat ruimere regelingen (tien jaar vrijwillige voortzetting in plaats van drie jaar) en meer flexibele regelingen (met mogelijkheden tot het aanpassen van de premie-inleg) tot op heden niet tot beduidend meer gebruikers hebben geleid in vergelijking tot de standaardregelingen.

Op basis van dit onderzoek zal de oplossingsrichting veel meer gezocht moeten worden in het in algemene zin stimuleren van het pensioenbewustzijn bij zelfstandigen. Daarbij zien de fondsen overigens vooral een rol voor de overheid weggelegd. Hun eigen mogelijkheden, invloed en verantwoordelijkheden op dit punt zien zij als (zeer) beperkt. Op basis van de ervaringen die tot dusver hiermee zijn opgedaan, verwachten de fondsen dat ook met aanpassingen binnen dit instrument geen grote stappen gezet kunnen worden naar een aantrekkelijke en veel gebruikte regeling voor pensioenopbouw.



# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In Nederland is sprake van een sterke flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit recente cijfers van het CBS dat het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie vanaf 2008 met ruim een half miljoen geslonken is. Tegelijkertijd nam in deze periode het aantal personen met een flexibel arbeidscontract sterk toe. De flexibilisering van de arbeidsmarkt komt verder ook tot uitdrukking door de sterke toename van het aantal **zelfstandigen**.

De sterke groei van het aantal zelfstandigen heeft in de afgelopen periode volop politieke en maatschappelijke aandacht gekregen. Een belangrijk vraagstuk is daarbij in hoeverre zelfstandigen voldoende **pensioen opbouwen** zodat daarmee een te grote inkomensterugval na pensionering kan worden voorkomen. Een aanzienlijk deel van de zelfstandigen blijkt niet aan pensioenopbouw te doen<sup>1</sup>.

In de afgelopen periode zijn dan ook verschillende beleidsinitiatieven ontplooid die er op gericht zijn om de pensioenopbouw bij zelfstandigen te versterken. Een voorbeeld hiervan vormt de verruiming van de fiscale facilitering van **vrijwillige voortzetting** van **pensioenopbouw** door zelfstandigen (hierna spreken we gemakshalve van 'vrijwillige voortzetting' daar waar we vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw via een pensioenfonds bedoelen). Met ingang van 2008 is in de Pensioenwet opgenomen dat de periode van vrijwillige voortzetting voor zelfstandigen – volgens de wettekst: voor degenen die winst uit onderneming genieten (IB-ondernemers) – is verlengd naar 10 jaar. Met ingang van 1 januari 2012 is de fiscale facilitering hiermee in overeenstemming gebracht en uitgebreid naar 10 jaar.

Pensioenfondsden zijn vrij om al dan niet de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting aan te bieden aan ex-werknemers die na de dienstbetrekking zelfstandig zijn geworden. Pensioenfondsden kunnen daaraan ook voorwaarden stellen, waaronder de periode gedurende welke ze die mogelijkheid bieden. Het kabinet heeft in het kader van het zogenaamde 'Witteveenakkoord' aan de Tweede Kamer toegezegd om te **onderzoeken** hoe de fondsen in de praktijk omgaan met deze vrijwillige voortzetting<sup>2</sup>. Bureau Bartels heeft dit in opdracht van het ministerie van SZW in kaart gebracht. Dit kwalitatieve onderzoek is in de maanden augustus tot en met januari 2016 uitgevoerd. In deze rapportage presenteren we de bevindingen van dit onderzoek.

## 1.2 Doelstelling en aanpak

In deze paragraaf lichten we de doelstelling en de aanpak van het onderzoek nader toe.

### Doelstelling

De **centrale doelstelling** van het onderzoek was als volgt geformuleerd:

---

<sup>1</sup> Zie 'Pensioen van zelfstandigen. Onderzoek naar de oorzaken van beperkte pensioenopbouw van zelfstandigen en mogelijke oplossingsrichtingen hiervoor', ministeries van SZW, Financiën en EZ (2013).

<sup>2</sup> Zie bladzijde 6 van de brief van de staatssecretarissen van Financiën en SZW aan de Tweede Kamer (Kamerbrief 2013-2014, 32043, nr 188).

---

---

*Hoe gaan pensioenfondsen om met de wettelijke mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw en hoe ziet de deelname van zelfstandigen er uit?*

---

---

Om deze doelstelling te realiseren is veldwerk onder pensioenfondsen verricht. Daartoe is een aantal onderling samenhangende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Deze activiteiten lichten we in het onderstaande nader toe.

De eerste stap in het onderzoek bestond uit het **inventariseren** van gegevens van pensioenfondsen over het al dan niet aanbieden van de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting. Voor fondsen uit het register van De Nederlandsche Bank (DNB) hebben we aan de hand van informatie op internet en telefonische contacten achterhaald of zij vrijwillige voortzetting aanbieden aan voormalige deelnemers die zzp'er zijn geworden.

Vervolgens hebben we een aantal **pensioenfondsen geselecteerd**. Bij deze selectie is een aantal criteria in acht genomen, namelijk:

- spreiding over fondsen met en zonder de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting;
- spreiding over typen pensioenfondsen, namelijk bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen en beroepspensioenfondsen;
- fondsen in sectoren met relatief veel zelfstandigen<sup>3</sup>;
- omvangrijke(re) fondsen wat betreft het aantal deelnemers<sup>4</sup>.

De uiteindelijke selectie van te raadplegen fondsen heeft in samenspraak met begeleidingscommissie plaatsgevonden.

Van de geselecteerde fondsen beschikten we uitsluitend over algemene contactgegevens. Om zinvolle interviews te kunnen afnemen, hebben we bij de fondsen **geschikte gesprekspartners achterhaald**. In totaal hebben 40 pensioenfondsen in het onderzoek geparticipeerd. Het gaat daarbij om 31 fondsen die vrijwillige voortzetting aanbieden en 9 fondsen die deze mogelijkheid niet aan voormalige deelnemers aanbieden.

Voor het **raadplegen van de fondsen** is in nauwe samenspraak met de begeleidingscommissie een gestructureerde vragenlijst ontwikkeld. In de praktijk konden de vragen dikwijls niet door één persoon van een fonds worden beantwoord. Al naar gelang de wensen van de gesprekspartners zijn hiervoor oplossingen gevonden. Zo zijn bij sommige fondsen meerdere telefonische interviews afgenomen om alle vragen beantwoord te krijgen. Daarnaast is ook de mogelijkheid geboden om een deel van de vragenlijst 'door te zetten' naar een andere persoon binnen het fonds (bijvoorbeeld een bestuurslid). De ingevulde vragen werden vervolgens naar ons geretourneerd. Voor de beantwoording van de overige vragen is een telefonisch interview afgenomen. In bijlage I is een overzicht opgenomen van de pensioenfondsen die in het onderzoek hebben geparticipeerd.

Op verzoek van de begeleidingscommissie hebben we ook enkele **pensioenexperts geraadpleegd**. Dit om meer achtergrondinformatie over vrijwillige voortzetting te achterhalen en daarmee de uitkomsten van het veldwerk onder de fondsen (zie hiervoor)

---

<sup>3</sup> Dit criterium heeft vooral een rol gespeeld bij het trekken van de steekproef onder ondernemingspensioenfondsen.

<sup>4</sup> Op verzoek van de opdrachtgever zijn in ieder geval de grootste bedrijfstakpensioenfondsen (qua aantal actieve deelnemers) meegenomen in het onderzoek. Verder is gestreefd naar een goede vertegenwoordiging van zowel kleine als middelgrote pensioenfondsen.

goed te kunnen duiden<sup>5</sup>. Met acht experts zijn gesprekken gevoerd of telefonische interviews afgenomen. De namen van deze experts zijn weergegeven in Bijlage I. De gehanteerde vragenlijst is opgenomen in Bijlage II.

De gegevens die met de voorgaande activiteiten zijn verkregen, zijn verwerkt en vervolgens **geanalyseerd**. De uitkomsten van deze analyses zijn in dit **rapport** weergegeven.

### 1.3 Leeswijzer

Tenzij anders aangegeven zijn de uitkomsten in de navolgende tabellen en figuren afkomstig van het veldwerk dat onder pensioenfondsen is uitgevoerd. Het kan voorkomen dat de percentages in de tabellen niet (precies) tot 100% optellen. Redenen zijn dan eventuele afrondingsverschillen of het feit dat een respondent op de betreffende vraag meerdere antwoorden kon geven. Tevens kan het voorkomen dat vragen niet door alle pensioenfondsen zijn beantwoord. Hierdoor wijken de totalen op een aantal plekken af.

Het rapport kent verder de volgende opbouw. In hoofdstuk 2 kijken we naar de mate waarin vrijwillige voortzetting als regeling wordt aangeboden door pensioenfondsen en naar de wijze waarop zij de regeling hebben vormgegeven. Vervolgens brengen we in hoofdstuk 3 het gebruik van de regeling voor vrijwillige voortzetting (door zelfstandigen) in beeld en gaan we in op de achterliggende redenen. We ronden deze rapportage af met hoofdstuk 4 waarin we de belangrijkste conclusies presenteren, die uit dit onderzoek te destilleren zijn.

---

<sup>5</sup> Overigens heeft een deel van deze experts – ten behoeve van de raadpleging van pensioenfondsen – ook informatie aangereikt over individuele fondsen waarbij zij betrokken zijn.



## 2. IMPLEMENTATIE EN VORMGEVING VRIJWILLIGE VOORTZETTING

### 2.1 Inleiding

Op grond van de Pensioenwet en de huidige fiscale regelgeving kan – na het beëindigen van een dienstbetrekking – de pensioenopbouw in de tweede pijler onder bepaalde voorwaarden gedurende een periode van ten hoogste drie jaar fiscaal gefacilieerd worden voortgezet. Voor IB-ondernemers geldt in de Pensioenwet een maximale periode voor vrijwillige voortzetting van tien jaar. Het betreft hier een wettelijke bevoegdheid. Dat betekent dat pensioenfondsen vrij zijn om de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting al of niet aan te bieden en daaraan desgewenst nadere voorwaarden te stellen. In dit hoofdstuk tonen we in welke mate en waarom pensioenfondsen gebruik maken van deze bevoegdheid en hoe zij hieraan invulling hebben gegeven.

### 2.2 Vrijwillige voortzetting in beeld

De Nederlandsche Bank verzamelt jaarlijks cijfers over het aantal pensioenfondsen dat een of meer regelingen kent voor vrijwillige voortzetting. DNB onderscheidt in deze jaarlijkse inventarisatie zeven verschillende gronden waarop vrijwillige voortzetting mogelijk is<sup>6</sup>. Voor het onderhavige onderzoek beperken we ons tot één van deze gronden, namelijk de grond 'na vrijwillig ontslag'. Het onderzoek richt zich immers op de mogelijkheid (voor zelfstandigen) om de pensioenopbouw voort te zetten na het beëindigen van het dienstverband<sup>7</sup>.

Uit opgave van DNB blijkt dat in 2015 32% van de pensioenfondsen een regeling voor vrijwillige voortzetting na vrijwillig ontslag aanbiedt (zie tabel 2.1).

**Tabel 2.1 Aantal en aandeel pensioenfondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting na vrijwillig ontslag**

Type fonds	Absoluut	Relatief*
Bedrijfstakpensioenfondsen	53	85%
Beroepspensioenfondsen	5	50%
Ondernemingspensioenfondsen	27	14%
<b>Totaal</b>	<b>85</b>	<b>32%</b>

\* Het aantal pensioenfondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting afgezet tegen het totaal aantal pensioenfondsen (van het betreffende type).

Bron: De Nederlandsche Bank, op basis van lopende reglementen 2015

Tabel 2.1 laat zien dat het vooral bedrijfstakpensioenfondsen zijn die een dergelijke voorziening voor vrijwillige voortzetting in hun reglement hebben opgenomen. Het aandeel bij de beroepspensioenfondsen en de ondernemingspensioenfondsen ligt aanmerkelijk lager. Gezien het beperkte bereik van deze typen pensioenfondsen – de

<sup>6</sup> Het gaat hier om de volgende gronden: 1 Vrijwillig ontslag, 2 Zorgverlof, 3 Ouderschapsverlof, 4 Sabbatical leave, 5 Educatief verlof, 6 Langdurig verlof (zonder verbijzondering), 7 Anders

<sup>7</sup> Voor het gemak spreken we hierna steeds kortweg van 'vrijwillige voortzetting' wanneer we het over 'vrijwillige voortzetting na einde dienstverband/na vrijwillig ontslag' hebben.

bedrijfstakpensioenfondsen hebben bijna 90% van de ‘markt’ voor collectieve pensioenen – zijn deze lagere aandelen van weinig betekenis in termen van aantallen (gewezen) werknemers dat gebruik kan maken van de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting. In de hierna volgende paragraaf zal worden stilgestaan bij de overwegingen die bij de pensioenfondsen hebben meegespeeld rond de beslissing om vrijwillige voortzetting al of niet aan te bieden.

Zoals in het inleidende hoofdstuk is vermeld, hebben we in de monitor bijna 40 pensioenfondsen betrokken. In tabel 2.2 is weergegeven – voor het totaal en per type – welk deel van de geraadpleegde pensioenfondsen al dan niet een regeling voor vrijwillige voortzetting kennen. Van de geraadpleegde pensioenfondsen bieden 31 een regeling voor vrijwillige voortzetting aan. Dit betreft – zoals uit de voorgaande tabel ook te verwachten viel – vooral bedrijfstakpensioenfondsen. De resterende 9 fondsen ontberen een dergelijke regeling.

**Tabel 2.2 Geraadpleegde pensioenfondsen met en zonder regeling voor vrijwillige voortzetting, naar type en totaal (N=40)**

Type	Wel regeling	Geen regeling
Bedrijfstakpensioenfonds	28	4
Beroepspensioenfonds	2	1
Ondernemingspensioenfonds	1	4
<b>Totaal</b>	<b>31</b>	<b>9</b>

Uit de interviews blijkt dat bij een belangrijk deel van de (31) fondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting de zelfstandige meestal niet als specifieke doelgroep wordt gezien. In deze gevallen staat de regeling open voor alle medewerkers die hun werkgever verlaten en die niet direct elders bij een fonds pensioen gaan opbouwen of arbeidsongeschikt zijn. De focus blijkt bij deze fondsen vooral gericht te zijn op voormalige medewerkers die (tijdelijk) zonder werk zitten. Alleen enkele pensioenfondsen in bedrijfstakken waar veel zelfstandigen actief zijn zetten vrijwillige voortzetting ook bewust en gericht in voor zelfstandigen.

Bij enkele pensioenfondsen is het voor zelfstandigen die werkzaam blijven in dezelfde bedrijfstak/beroep verplicht om aangesloten te blijven bij het fonds. Dit geldt bijvoorbeeld voor het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf en het (beroeps)Pensioenfonds voor de Medische Specialisten. Vrijwillige voortzetting staat alleen open voor diegenen die als zelfstandige iets geheel anders gaan oppakken.

Veel respondenten van pensioenfondsen met een regeling vinden het lastig om precies aan te geven sinds wanneer vrijwillige voortzetting bij hun fonds als voorziening wordt aangeboden. Wel wordt duidelijk dat het geen nieuw instrument is en dat de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting vaak al ‘sinds jaar en dag’ bestaat. De aard en hoedanigheid van de door de fondsen aangeboden regeling is vaak – mede onder invloed van fiscale en pensioenwetgeving – in de loop van de tijd wel wat veranderd. Zo zijn er in 2006 en 2012 nadere wettelijke bepalingen gekomen over de maximale duur van vrijwillige voortzetting en is zorggedragen voor fiscale facilitering.



## 2.3 Redenen om vrijwillige voortzetting (niet) aan te bieden

In de interviews met betrokkenen van de pensioenfondsen hebben we aandacht besteed aan de achtergrond om al dan niet een regeling voor vrijwillige voortzetting te hebben. In tabel 2.3 is weergegeven waarom fondsen wel een dergelijke regeling aanbieden. Bij onderstaande tabel merken we op dat de percentages niet optellen tot 100%. Een fonds kon namelijk meerdere redenen aanvoeren.

**Tabel 2.3 Redenen van pensioenfondsen om vrijwillige voortzetting aan te bieden (N=31)**

Reden	Aandeel
Als aanvullende dienstverlening richting ex-deelnemers	68%
Om te voorzien in de (veronderstelde) behoefte van ex-deelnemers	35%
Wettelijke mogelijkheid	26%
Zelfstandigen hebben niet veel mogelijkheden voor pensioenopbouw	19%
Weet niet	6%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven, de percentages tellen daarom niet op tot 100%

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in ruim twee derde van de gevallen de regeling als een aanvullende dienstverlening werd ingesteld voor deelnemers die vaak al langere tijd pensioenpremie hebben ingelegd. Na hun vertrek bij de werkgever kunnen ze door deze regeling blijven werken aan hun pensioenopbouw, als ze tijdelijk geen werk hebben of als ze tijdelijk voor een buitenlandse werkgever gaan werken. In sommige bedrijfstakken is vrijwillige voortzetting vooral ook ingezet om er voor te zorgen dat ex-deelnemers – die tijdelijk geen werk hebben – aanspraak kunnen blijven maken op overgangsregelingen.

De bovenstaande reden kan als aanbodgedreven worden beschouwd. In veel mindere mate dan het bovenstaande aanbodgedreven motief wordt door een derde van de fondsen aangegeven dat ook de vraag of de behoefte van ex-deelnemers een rol heeft gespeeld om een regeling voor vrijwillige voortzetting in te stellen. Deze fondsen hadden signalen opgevangen dat met een dergelijke regeling tegemoet zou worden gekomen aan wensen vanuit 'hun achterban'. Verderop blijkt dat in veel gevallen achteraf gezien slechts sprake is geweest van een veronderstelde behoefte.

Door een kwart van de fondsen met een regeling is aangegeven dat (ook) de veranderingen in de Pensioenwet op dit punt een rol hebben gespeeld. Doordat vrijwillige voortzetting wettelijk werd geregeld, zijn de betreffende fondsen deze mogelijkheid gaan aanbieden aan hun ex-deelnemers.

Als 'spiegel' hebben we aan (9) fondsen zonder een regeling voor vrijwillige voortzetting gevraagd wat de redenen zijn geweest om een dergelijke regeling niet aan te bieden aan hun ex-medewerkers. Uit de onderstaande tabel blijkt dat drie redenen in even grote mate worden aangevoerd.

**Tabel 2.4 Redenen van pensioenfondsen om vrijwillige voortzetting niet aan te bieden (N=9)**

Reden	Aantal keer genoemd
Er zijn weinig zelfstandigen onder voormalige werknemers van bedrijfstak/onderneming	3
Administratief te belastend	3
Niet de taak van het pensioenfonds	3
Er bestaat weinig behoefte aan	1

Respondenten konden meerdere antwoorden geven

De eerste reden is dat de bedrijfstak of de onderneming nauwelijks met zelfstandigen te maken heeft en dat sociale partners daarom ook geen aanleiding zien om een regeling voor zelfstandigen aan te bieden. Als tweede reden wordt aangevoerd dat het instellen van een dergelijke regeling administratief belastend is, ook in relatie tot de geringe verwachtingen over het aantal gebruikers van de regeling. Zeker vanuit de ondernemingspensioenfondsen is opgemerkt dat een dergelijke regeling niet goed past in de standaard administratieve systemen van het fonds. Zij hebben bij het innen van de premie immers vaak te maken met slechts één werkgever. Bij vrijwillige voortzetting krijgen ze (mogelijk) te maken met een veelvoud van partijen (individuele gebruikers) bij wie ze premie moeten gaan innen. Dit vraagt een ander, meer opgetuigd incasso-systeem. De moeite van het instellen van de regeling weegt vaak ook niet op tegen het aantal ex-deelnemers dat hiervan gebruik zou gaan maken als het aangeboden wordt. Ten slotte zien (eveneens drie) fondsen het niet als hun taak om een pensioenvoorziening voor zelfstandigen in het leven te roepen.

## 2.4 Kenmerken regelingen vrijwillige voortzetting

Van de (31) geraadpleegde pensioenfondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting hebben we enkele kenmerken van deze regeling in kaart gebracht. In het onderstaande gaan we achtereenvolgens in op de aanvraagtermijn, de maximale duur van voortzetting van de pensioenopbouw, de grondslag voor de premie-inleg, de mogelijkheden voor het tussentijds aanpassen van de premie-inleg en het hanteren van aanvullende voorwaarden.

### Aanvraagtermijn

In het hiervoor reeds genoemde Witteveenakkoord is een aantal maatregelen opgenomen om de pensioenopbouw van zelfstandigen te bevorderen. Eén van de maatregelen is het verruimen van de termijn waarbinnen een aanvraag voor vrijwillige voortzetting kan worden gedaan tot een wettelijke termijn van negen maanden na ontslag/uittrekking<sup>8</sup>. Met het nieuwe wetsvoorstel – dat op 1 april 2016 in werking treedt – wordt geregeld dat pensioenfondsen geen kortere termijnen meer mogen hanteren dan de genoemde negen maanden<sup>9</sup>. Hiermee krijgen zelfstandigen de facto een langere

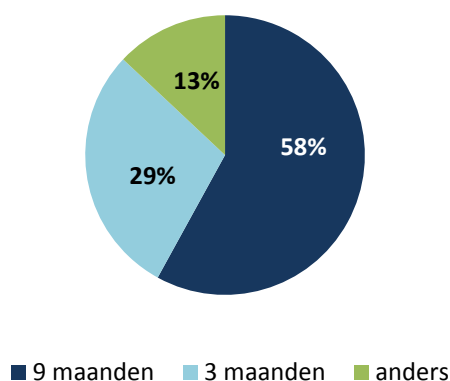
<sup>8</sup> Het pensioenfonds heeft vervolgens zes maanden de tijd om het verzoek af te handelen.

<sup>9</sup> Tot 2012 gold een termijn van drie maanden. In 2012 is deze 'oude' aanvraag- en aanvangstermijn van drie maanden afgeschaft en is er een aanvangstermijn van maximaal negen maanden geïntroduceerd. Kortere aanvraagtermijnen dan negen maanden bleven mogelijk. Het nieuwe wetsvoorstel zorgt er voor dat pensioenfondsen geen kortere aanvraagtermijnen dan negen maanden meer mogen hanteren.

'bedenktijd' om te besluiten of bereid en in staat zijn om hun pensioenopbouw voort te blijven zetten bij het pensioenfonds.

Onder de geraadpleegde pensioenfondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting blijkt ruim de helft de stap naar de 9-maandetermijn al te hebben gezet (zie figuur 2.1).

**Figuur 2.1 Termijn waarbinnen aanvraag voor vrijwillige voortzetting moet worden gedaan (N=31)**



Drie op de tien fondsen hanteren vooralsnog de 'oude' termijn van drie maanden. Zij hebben tot op heden nog geen reden gezien om deze termijn aan te passen of zijn er naar eigen zeggen tot op heden nog niet aan toegekomen. Enkele pensioenfondsen wijken van deze oude en nieuwe 'standaardtermijnen' af en kennen hun eigen aanvraagtermijn (categorie 'anders'). Twee pensioenfondsen hanteren een termijn van zes maanden, twee anderen een termijn van twaalf maanden.

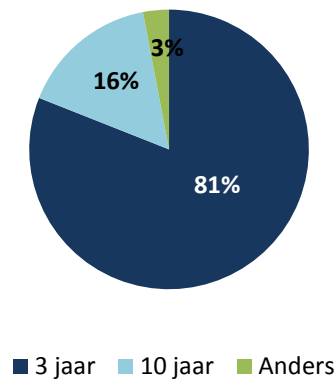
### Maximale duur vrijwillige voortzetting

Volgens artikel 54 van de Pensioenwet kan vrijwillige voortzetting voor een periode van maximaal drie jaar en voor degenen die als zelfstandige winst uit onderneming genieten voor maximaal tien jaar gelden. Per 1 januari 2012 is deze mogelijkheid voor vrijwillige voortzetting van tien jaar ook fiscaal gefaciliteerd<sup>10</sup>. De achterliggende gedachte van de 10-jaars periode voor zelfstandigen was om hen meer mogelijkheden te bieden voor pensioenopbouw in de tweede pijler.

Uit figuur 2.2 blijkt dat acht op de tien pensioenfondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting een standaardtermijn hanteert van drie jaar. Deze termijn geldt dan voor iedereen, dus ook voor zzp'ers. De ruimere mogelijkheden voor zelfstandigen met winst uit onderneming worden door hen dus niet geboden. Bijna een vijfde van de fondsen biedt wel de termijn van (maximaal) tien jaar, terwijl één fonds een 'tusseloplossing' biedt (zie verderop).

<sup>10</sup> Waarbij deze termijnen kunnen worden verlengd voor degenen die bij einde deelneming arbeidsongeschikt waren (dit geldt dus niet voor de mensen die als zelfstandige werken) of voor degenen die op basis van een met de werkgever overeengekomen regeling een periodieke uitkering ontvangt (bijvoorbeeld een afvloeiingsregeling).

**Figuur 2.2 Maximale duur vrijwillige voortzetting (N=31)**



Aan de respondenten van de pensioenfondsen die een termijn van drie jaar hanteren, hebben we gevraagd waarom ze voor deze termijn hebben gekozen en niet voor de mogelijkheid tot uitbreiding naar tien jaar (voor zelfstandigen met winst uit een onderneming). De meest genoemde reden hiervoor is dat een uitbreiding naar tien jaar als complex en administratief belastend wordt ervaren. Er komen fiscaal en uitvoeringstechnisch gezien andere aspecten bij kijken dan bij de 3-jaars regeling. Zo moet het pensioenfonds dan toetsen of iemand voor de 10-jaars mogelijkheid in aanmerking komt en welk inkomen als basis moet worden gebruikt voor de berekening van de premie. Dergelijke toetsen worden als lastig en tijdrovend aangemerkt. Daarnaast speelt bij de meeste pensioenfondsen ook mee dat het gebruik van vrijwillige voortzetting in de eerste drie jaar heel beperkt is. Op basis van deze ervaringen verwachtten de fondsen dat uitbreiding naar tien jaar maar voor een heel kleine groep ex-deelnemers relevant zou zijn. Het extra werk dat met de verruiming naar tien jaar gepaard gaat, zou niet opwegen tegen de – naar verwachting – hele kleine groep waarvoor dit interessant is.

Een ander argument dat naar voren werd gebracht in de interviews is dat bij een deel van de pensioenfondsen maar weinig ex-deelnemers als zelfstandige aan de slag gaan. Dit geldt bijvoorbeeld voor de bedrijfstakken en ondernemingen in de industrie. Bij twee andere in het onderzoek betrokken pensioenfondsen, blijven zelfstandigen in de betreffende sector/beroepsgroep verplicht aangesloten bij het pensioenfonds. Dus alleen degenen die als zelfstandige buiten de sector/beroepsgroep als zelfstandige gaan werken, komen in aanmerking voor vrijwillige voortzetting. Dit zijn dermate kleine aantallen dat een verlenging naar 10 jaar niet wordt vormgegeven.

De respondenten van twee pensioenfondsen gaven als reden voor het niet aanbieden van de mogelijkheid tot tien jaar vrijwillige voortzetting, dat het volgens hen fiscaal niet (goed) gefaciliteerd is. Het artikel 10a van het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting – waarin de facilitering is geregeld – is blijkbaar voor hen onvoldoende duidelijk en voor meerdere interpretaties vatbaar.

Een tweetal pensioenfondsen wijst er verder op dat ze geen onderscheid willen maken tussen de verschillende groepen ex-medewerkers die vrijwillig willen voortzetten. De 10-

jaars variant zou slechts openstaan voor een deel van de gebruikers van vrijwillige voortzetting en een dergelijke ongelijkheid willen de betreffende fondsen niet in hun regeling.

Twee pensioenfondsen die nu nog niet die mogelijkheid bieden staan op zich wel open voor een uitbreiding naar tien jaar. Bij één pensioenfonds worden de gesprekken daarover binnen het bestuur momenteel nog gevoerd. Bij het andere pensioenfonds is het in het reglement niet geregeld, maar willen ze een verlenging naar tien jaar wel faciliteren wanneer daar vraag naar blijkt te zijn bij de gebruikers.

Uit figuur 2.2 blijkt dat vijf pensioenfondsen wel de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting met een duur van tien jaar aanbieden. Het gaat hierbij met name om fondsen in sectoren waar veel mensen werken als zelfstandige (bijvoorbeeld architectenbureaus, media en creatieve industrie, bouwnijverheid en de digitale sector). Ook speelt – volgens de pensioenfondsen zelf – mee dat er in hun geval sprake is van een duidelijke ‘sectorbinding’. Dit wil zeggen dat mensen ook na hun ontslag of uitdiensttreding veelal werkzaam blijven in dezelfde sector. Dat maakt dat de pensioenfondsen, volgens hun vertegenwoordigers, een verantwoordelijkheid voelen om een goede dienstverlening te bieden aan hun deelnemers én ex-deelnemers. Zo is er bijvoorbeeld een goede kans dat mensen na een tijdje toch weer in dienst komen bij een werkgever binnen de sector (en zo ook weer terugkeren bij het pensioenfonds). Om continuïteit te bieden in de pensioenopbouw vinden deze fondsen het belangrijk om een goede overbruggingsvoorziening als vrijwillige voortzetting aan te bieden. Een periode van tien jaar past hier in de optiek van de respondenten goed bij.

Eén pensioenfonds wijkt af van de ‘standaard’ termijnen van drie en tien jaar (categorie ‘anders’ in figuur 2.2). Dit fonds hanteert in principe een termijn van drie jaar, met een mogelijke uitbreiding naar vijf jaar voor zelfstandigen met winst uit een onderneming.

### **Grondslag voor premie-inleg**

In het onderzoek zijn we nagegaan welk inkomensniveau als basis wordt gebruikt voor het berekenen van de premie-inleg bij de vrijwillige voortzetting. Een ruime meerderheid van de fondsen met een dergelijke regeling (26 van de 31) geeft aan dat ze daarvoor het laatst verdiende, pensioengevend salaris bij de voormalige werkgever als ‘vertrekpunt’ nemen. Deze fondsen gaan dus uit van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenopbouw na beëindiging van de verplichte deelneming. Daarbij wordt veelal opgemerkt dat er jaarlijks nog wel een herberekening plaatsvindt op basis van de loonindex. De hoogte van het inkomen ontwikkelt zich daarom mee met de verhogingen die collectief worden doorgevoerd.

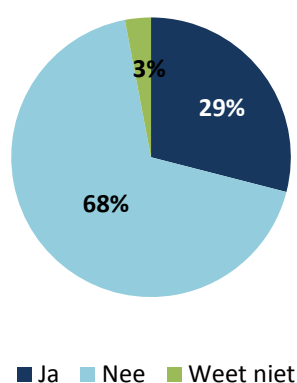
De overige pensioenfondsen hanteren een ietwat andere grondslag. Zij kijken bijvoorbeeld naar het gemiddelde inkomen in het laatste volledige kalenderjaar of de laatste vijf kalenderjaren voor het einde van de deelneming.

### Mogelijkheden voor tussentijdse aanpassing premie-inleg

Bij vrijwillige voortzetting komt in de regel de volledige premie – dus zowel het voormalige werkgeversdeel als het werknemersdeel – voor rekening van degenen die vrijwillig voortzetten. Hierdoor zouden de kosten voor vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw wellicht te hoog zijn in verhouding tot het inkomen van startende zelfstandigen. Een mogelijke oplossing voor dit probleem zou kunnen zijn om de premie-inleg (tijdelijk) aan te passen, naar een lager kostenniveau wat zelfstandigen wel financieel zouden kunnen dragen. Wanneer het inkomen van zelfstandigen stijgt, zou eventueel weer kunnen worden teruggegrepen op het oorspronkelijke niveau van de pensioenpremie. De wettelijke regelgeving biedt hiertoe al mogelijkheden.

Bij 9 van de 31 fondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting kan de **premie-inleg tussentijds** worden **aangepast**. De belangrijkste reden is inderdaad dat zij in de praktijk merken dat de kosten voor de voortzetting van de pensioenopbouw voor veel deelnemers anders te hoog zijn.

**Figuur 2.3** Mogelijkheid tot tussentijdse aanpassing hoogte premie (N=31)



Ruim twee derde van de fondsen hanteert – wat betreft de hoogte van de pensioenpremie – geen flexibiliteit. Uit de toelichting van de respondenten van deze fondsen blijkt dat een belangrijke reden is gelegen in het feit dat de sociale partners de regeling voor vrijwillige voortzetting zo eenvoudig mogelijk willen houden. Afwijken van de standaardregeling wordt door de gesprekspartners van deze fondsen als fiscaal lastig en administratief belastend aangemerkt. Bovendien voegen drie pensioenfondsen er aan toe dat ze ook nog geen verzoeken hiertoe vanuit de gebruikers hebben gehad. De noodzaak om de regeling aan te passen en meer flexibel te maken, wordt dus volgens deze fondsen (nog) niet gevoeld. Tevens wordt vanuit enkele pensioenfondsen opgemerkt dat het toepassen van maatwerk bij bepaalde groepen ingaat tegen de collectiviteitsgedachte achter het pensioenfonds. Een flexibele regeling past in hun ogen dus niet goed bij de aard van de dienstverlening van het pensioenfonds.

Van de (negen) fondsen die wel de mogelijkheid van een tussentijdse aanpassing van de premie-inleg aanbieden, hebben we in kaart gebracht hoe hieraan vorm en inhoud wordt gegeven. In tabel 2.5 zijn de uitkomsten hiervan samengevat.

**Tabel 2.5 Vormen van tussentijdse aanpassingen premie-inleg (N=9)**

Mogelijkheid	Aantal keer genoemd
Eénmalige aanpassing	3
Eén keer per jaar	1
Twee keer per jaar	1
Een onbeperkt aantal keer	1
Niet nader vastgelegd in het reglement	3

Uit deze tabel blijkt dat de fondsen uiteenlopende vormen van tussentijdse aanpassingen hanteren. Bij drie pensioenfondsen kunnen de gebruikers van de vrijwillige voortzetting eenmalig kiezen voor een lagere premie-inleg. In de overige gevallen is het vaker mogelijk om tussentijds een aanpassing van de premie-inleg aan te vragen. Bij twee fondsen is dit aantal gelimiteerd, tot één respectievelijk twee maal per jaar. Eén fonds kent geen limiet. Bij drie pensioenfondsen is over het tussentijds aanpassen van de premie niets officieel vastgelegd in het reglement. Echter, wanneer er een verzoek komt van gebruikers voor het aanpassen van de premie, zijn ze bereid om in overleg te kijken wat op dat punt mogelijk is. Eén pensioenfonds geeft daarbij aan dat het kleine aantal gebruikers met deze wens, een dergelijk maatwerk mogelijk maakt. Door het beperkte aantal verzoeken op dit punt is er nog geen reden geweest om het reglement aan te passen.

Meestal kan het premiebedrag alleen naar beneden worden bijgesteld. Het naderhand weer verhogen van de premie-inleg (tot een maximum van het laatst verdiende loon) kan slechts in een enkel geval. Eén pensioenfonds hanteert bij het aanpassen van de premie-inleg een aantal vastgestelde 'stappen' van 100%, 75%, 50% en 25% van het laatst verdiende loon (hoewel daar bij een specifieke behoefte ook van af kan worden geweken). Andere pensioenfondsen laten de (ex-)deelnemers helemaal vrij om een bepaald bedrag te kiezen. Wel leggen de pensioenfondsen vaak een minimum vast (bijvoorbeeld 25% of 30% van het laatstverdiende loon), zodat de pensioenopbouw nog wel enige omvang behoudt.

### **Aanvullende 'eigen' voorwaarden**

Fiscaal rechtelijk gezien geldt een aantal voorwaarden om de pensioenopbouw vrijwillig voort te mogen zetten (voor een periode van tien jaar na ontslag/vertrek bij de voormalige werkgever). Het gaat om de volgende voorwaarden:

- er mag geen sprake zijn van een cumulatieve pensioenopbouw bij een andere werkgever of ander beroeps-/bedrijfstakingpensioenfonds;
- de vrijwillige voortzetting mag niet starten in de periode van drie jaar voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd;
- de vrijwillige voortzetting moet direct aansluiten op de beëindiging van het dienstverband<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Er is een aanvraagtermijn (vanaf 2016 wordt uitgegaan van een termijn van negen maanden) waarbinnen mensen kunnen besluiten of ze gebruik willen maken van vrijwillige voortzetting. Verplichting tot premie-inleg start echter direct na beëindiging dienstverband. Wanneer later wordt besloten tot vrijwillige voortzetting dient de premie met terugwerkende kracht te worden ingelegd.

- het pensioengevend loon is gemaximeerd op het laatstverdiende loon (na vier jaar geldt ander maximum<sup>12</sup>);
- er kan alleen sprake zijn van een collectieve verbetering van de pensioenregeling<sup>13</sup>.

Aan de geraadpleegde pensioenfondsen is gevraagd of ze naast deze wettelijke voorwaarden zelf nog andere, aanvullende voorwaarden stellen aan de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw door zelfstandigen. Ruim de helft van de onderzochte pensioenfondsen (19 van de 31) stellen nog één aanvullende voorwaarde, namelijk rondom de termijn waarop men deelnemer aan het fonds moet zijn geweest (en dus een aantal jaar onafgebroken als werknemer pensioen moet hebben opgebouwd). In nagenoeg alle gevallen wordt uitgegaan van een periode van drie jaar. Eén pensioenfonds hanteert een termijn van zeven jaar.

De gedachte achter dergelijke termijnen is vaak dat gebruikers in ieder geval enige tijd hebben bijgedragen aan collectieve pensioenopbouw bij het pensioenfonds en een zekere binding hebben met de sector. Er moet volgens pensioenfondsen een 'basis' zijn om bijvoorbeeld als zelfstandige gebruik te mogen maken van de collectiviteit van pensioenopbouw in de tweede pijler. Door het stellen van een minimum aantal jaar pensioenopbouw voorafgaand aan vrijwillige voortzetting wordt als het ware een grens getrokken tussen het werkterrein van pensioenfondsen (tweede pijler) en dat van verzekeraars (derde pijler).

De overige fondsen met een regeling voor vrijwillige voortzetting hanteren geen aanvullende voorwaarden.

## 2.5 Ervaringen met de uitvoering

In het onderzoek is ook gekeken naar de ervaringen van de pensioenfondsen met de uitvoering van de regelingen voor vrijwillige voortzetting. Daarbij brengen we eerst in beeld op welke wijze de informatievoorziening is vormgegeven.

### Informatievoorziening

In het onderzoek is nagegaan op welke manier pensioenfondsen vrijwillige voortzetting onder de aandacht brengen van de doelgroep, in het bijzonder de zelfstandigen. Drie op de tien pensioenfondsen doen dat alleen via formele uitingen bij beëindiging van het dienstverband (via de stopbrief). De andere pensioenfondsen (71%) doen dat iets uitgebreider en hanteren hiervoor verschillende kanalen. Naast opname in het pensioenreglement en de stopbrief, worden de mogelijkheden van vrijwillige voortzetting vaak op de website van het pensioenfonds gezet. Bij een deel van de pensioenfondsen zijn daarnaast informatiebrochures beschikbaar of wordt het onderwerp nader toegelicht in een nieuwsbrief of artikel in het pensioenblad. Het algemene beeld is echter dat van een aanvullende actieve communicatie over vrijwillige voortzetting bij de meeste

<sup>12</sup> Het maximum wordt dan vastgesteld op basis van de som van: de winst uit onderneming, het belastbaar loon, resultaat uit overige werkzaamheden, belastbare periodieke uitkeringen en het negatieve loon wegens vrijwillige voortzetting.

<sup>13</sup> Met andere woorden: een verbetering van de pensioenregeling is alleen toegestaan als het een collectieve verbetering betreft dat primair bedoeld is voor de actieve werknemers van de voormalige werkgever.

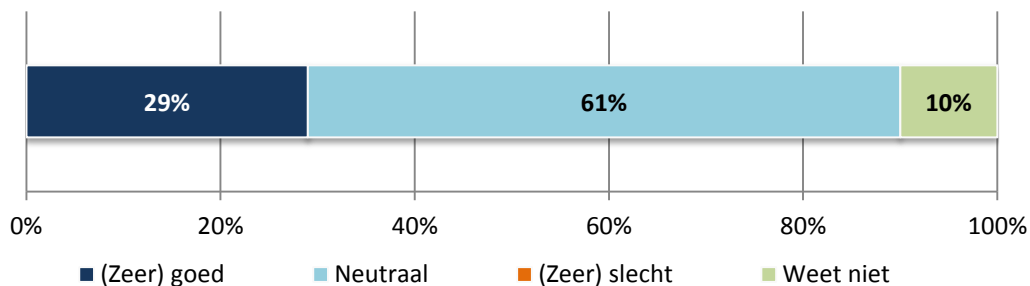


pensioenfondsen momenteel geen sprake is. De informatie is beschikbaar, maar moet door de geïnteresseerden zelf worden gezocht of gevonden. Slechts bij een beperkt aantal pensioenfondsen wordt vrijwillige voortzetting meer nadrukkelijk onder de aandacht gebracht, via bijvoorbeeld adviesgesprekken met pensioenconsultanten. Zelfs dan is die extra aandacht vaak vooral gericht op de groep van mensen die door ontslag werkloos zijn geworden. Actieve promotie van vrijwillige voortzetting onder zelfstandigen vindt op dit moment maar in beperkte mate plaats. Daarbij speelt wel mee dat de groep van zelfstandigen voor pensioenfondsen moeilijk in beeld te krijgen is. Gerichte informatievoorziening is dan ook lastig. Eén pensioenfonds meldt echter wel in de toekomst de zelfstandigen graag beter te willen bereiken. Hiertoe hebben ze onlangs een communicatieadviseur aangesteld die als taak heeft juist de groep van zelfstandigen beter aan te spreken.

### Beoordeling uitvoering

Wat de ervaringen van de pensioenfondsen zijn met de uitvoering van de regeling voor vrijwillige voortzetting is weergegeven in figuur 2.4. Het algemeen beeld is dat de pensioenfondsen hierover gematigd positief zijn. De respondenten die positief zijn geven aan dat de regeling duidelijk en eenvoudig is en dat het op zich goed ingeregeld is in de procedures van het pensioenfonds. De meeste pensioenfondsen hanteren immers een maximale termijn van drie jaar en voor deze periode is de regeling voldoende eenduidig en standaard. Veel respondenten hebben een meer neutraal antwoord gegeven. Zij wijzen op het feit dat de belasting die deze regeling met zich meebrengt tot op heden behapbaar is omdat het gebruik van de regeling beperkt tot zeer minimaal is (in het volgende hoofdstuk wordt uitgebreid stilgestaan bij de omvang van het gebruik).

**Figuur 2.4** Beoordeling uitvoering van vrijwillige voortzetting, volgens de respondenten van de pensioenfondsen (N=31)



Drie pensioenfondsen hebben op het moment van het interview nog geen mening kunnen vormen over de uitvoering van vrijwillige voortzetting. De regeling wordt bij deze pensioenfondsen in de praktijk nog in het geheel niet (of slechts een enkele keer) door een ex-deelnemer benut. Van feitelijke ervaringen met de uitvoering is bij deze fondsen dus nog geen sprake.

### Knelpunten

Het neemt niet weg dat een derde van de pensioenfondsen die vrijwillige voortzetting aanbieden, toch vindt dat aan de uitvoering wel knelpunten verbonden zijn. Het meest genoemde knelpunt is dat er zo weinig gebruik wordt gemaakt van deze regeling door ex-deelnemers en in het bijzonder door zelfstandigen. Deze pensioenfondsen zien het belang van voortzetting van pensioenopbouw na ontslag of vertrek bij de werkgever en

willen hun ex-deelnemers op dit punt graag ondersteunen. Bij de doelgroep bestaat blijkbaar echter weinig behoefte aan deze voorziening. In het volgende hoofdstuk zal blijken dat dit wellicht (mede) komt door een gebrek aan pensioenbewustzijn. Enkele pensioenfondsen noemen daarnaast ook het punt dat de regeling op zich onvoldoende aansluit bij de situatie van zelfstandigen. Ze wijzen daarbij op de hoge kosten en de beperkte mogelijkheden tot het aanpassen van de hoogte van de premie, maar ook op het feit dat de 10-jaars variant niet openstaat voor alle zelfstandigen.

**Tabel 2.6** Ervaren knelpunten bij de uitvoering van vrijwillige voortzetting, volgens de respondenten van de pensioenfondsen (N=10)

Knelpunt	Aantal keer genoemd
Weinig behoefte aan regeling bij ex-deelnemers	6
Regeling past niet in reguliere, administratieve processen	5
Administratief belastend	4
Regeling sluit onvoldoende aan bij situatie zelfstandigen	3

Respondenten konden meerdere antwoorden geven, daarom tellen de aantallen niet op tot 10.

Een ander knelpunt dat wordt ervaren is dat vrijwillige voortzetting als regeling niet goed past in de reguliere administratieve processen van pensioenfondsen. Daarbij gaat het onder andere om het feit dat bedrijfstakpensioenfondsen bij premiefacturatie gewoonlijk alleen contact hebben met werkgevers. Bij vrijwillige voortzetting moeten ze echter premies gaan innen bij individuele deelnemers. Eerder zagen we al dat dit probleem vooral wordt ervaren door ondernemingspensioenfondsen. Zij hebben normaliter te maken met slechts één werkgever. Premiefacturatie bij verschillende, individuele vrijwillige voortzetters vraagt dan om het opzetten van een apart, of meer uitgebreid incassosysteem. Dit is één van de redenen die meespeelt in het besluit van ondernemingspensioenfondsen om vrijwillige voortzetting niet aan te bieden.

Ook in meer brede zin wordt vrijwillige voortzetting door een viertal pensioenfondsen als administratief belastend ervaren. Daarbij wordt gewezen op het verhoudingsgewijs grote aantal aangevraagde offertes dat wordt opgesteld, terwijl slechts een klein deel daarvan daadwerkelijk leidt tot vrijwillige voortzetting. Ook het feit dat pensioenfondsen – bij het aanbieden van de 10-jaars variant – moeten toetsen of iemand daarvoor in aanmerking komt, wordt als belastend gezien. Ook het vaststellen van het inkomen van zelfstandigen om zo te bepalen wat de hoogte van de premie moet worden, is volgens deze pensioenfondsen lastig.

Ondanks deze genoemde knelpunten levert vrijwillige voortzetting de pensioenfondsen geen grote problemen op. Geen van de pensioenfondsen meldt immers de uitvoering van vrijwillige voortzetting als (zeer) slecht te ervaren (zie figuur 2.4). Zoals gezegd zorgt het beperkte aantal gebruikers ervoor dat de administratieve last te overzien is. Daarnaast voorkomen veel pensioenfondsen zelf een te zware belasting door bijvoorbeeld de maximale duur van vrijwillige voortzetting te beperken tot drie jaar.

## 3. GEBRUIK VRIJWILLIGE VOORTZETTING

### 3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is een beeld geschetst van de manier waarop pensioenfondsen omgaan met de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw. Een tweede belangrijke vraag die centraal staat in dit onderzoek is hoe groot het daadwerkelijke gebruik is van de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting door zelfstandigen. In dit hoofdstuk kijken we naar de omvang van het gebruik (paragraaf 3.2), de ontwikkeling van het aantal aanvragen in de loop van de tijd en de achterliggende verklaringen (paragraaf 3.3), de ervaringen met de uitvoer van de regeling (paragraaf 3.4) en de verwachtingen richting de toekomst (paragraaf 3.5).

### 3.2 Gebruik vrijwillige voortzetting

Bij De Nederlandsche Bank zijn er geen gegevens bekend over het aantal mensen dat gebruik maakt van vrijwillige voortzetting na (vrijwillig) ontslag. Om het gebruik van vrijwillige voortzetting in kaart te brengen hebben wij vragen over het gebruik opgenomen in de vragenlijsten aan pensioenfondsen. Het was oorspronkelijk de bedoeling om de gebruikscijfers specifiek voor de groep van zelfstandigen te verzamelen. Al bij de eerste contacten met de pensioenfondsen werd echter duidelijk dat de meeste van hen deze informatie over het algemeen niet bijhouden. Het is hen niet bekend wat de situatie is van de mensen die **vrijwillig voortzetten na vertrek bij de werkgever** (of ze zonder werk zitten, zelfstandige zijn, bij een andere werkgever werken zonder pensioenopbouw bij een ander pensioenfonds etc.). De meeste fondsen kunnen dus alleen cijfers leveren over de groep gebruikers als totaal (en dus niet specifiek voor zelfstandigen). Vier grote pensioenfondsen kunnen wel een indicatie geven van het aantal zelfstandigen onder de gebruikers van vrijwillige voortzetting. Omdat deze grote fondsen 96% van het aantal gebruikers vertegenwoordigen (zie hieronder) kan toch een redelijke inschatting worden gemaakt van het gebruik van vrijwillige voortzetting door zelfstandigen.

Nagenoeg alle pensioenfondsen (30 van de 31) konden cijfers leveren over het aantal gebruikers van vrijwillige voortzetting. Daaruit blijkt dat er bij deze groep in totaal 6.234 mensen gebruik maken van vrijwillige voortzetting. Wanneer dit aantal wordt afgezet tegen het aantal actieve deelnemers, dan blijkt het aantal gebruikers van vrijwillige voortzetting slechts 0,2% te bedragen. Bij twee derde (63%) van de geraadpleegde pensioenfondsen bedraagt het aantal gebruikers van vrijwillige voortzetting in absolute zin 10 of minder. Daarbij geldt dat bij zes pensioenfondsen die wel vrijwillige voortzetting aanbieden, de mogelijkheid momenteel zelfs in het geheel niet wordt benut (0 gebruikers). Het gaat hierbij om zowel kleine pensioenfondsen (met enkele honderden actieve deelnemers) als grotere fondsen (tot de 250.000 actieve deelnemers).

Aan de andere kant zijn er zoals gezegd vier grote pensioenfondsen die grote aantallen gebruikers van vrijwillige voortzetting kennen (tussen de 400 en 3.750 gebruikers). Samen tellen deze vier pensioenfondsen 5.965 gebruikers van vrijwillige voortzetting (96% van het eerder genoemde aantal van 6.234). In enkele van deze bedrijfstakken wordt vrijwillige voortzetting actief ingezet als instrument ter ondersteuning van mensen

die werkloos zijn geraakt. Zo kunnen mensen via vrijwillige voortzetting hun aanspraak op overgangsregelingen behouden. In enkele gevallen kunnen mensen die werkloos raken en een WW-uitkering ontvangen, na einde deelnemerschap, de regeling gedurende WW-periode voortzetten tegen een gereduceerde premie (50% voor rekening van het fonds). Voor zelfstandigen (zonder WW-uitkering) geldt dat vrijwillige voortzetting tegen volledige premie plaatsvindt.

De bovengenoemde grote pensioenfondsen (met grote aantallen gebruikers) kunnen wel inzicht kunnen verschaffen in het aantal **zelfstandigen** dat gebruik maakt van vrijwillige voortzetting. Een nadere analyse van de gebruikscijfers bij de pensioenfondsen maakt duidelijk dat slechts een zeer beperkt deel van de gebruikers als zelfstandige kan worden aangemerkt. Het percentage zelfstandigen binnen de groep gebruikers ligt bij deze pensioenfondsen tussen de 0,2% (in bedrijfstakken waar minder zelfstandigen actief zijn) en 6% (in bedrijfstakken met meer zelfstandigen). Navraag bij de andere 26 pensioenfondsen leert dat ook daar het aandeel zelfstandigen onder de gebruikers van vrijwillige voortzetting naar verwachting (zeer) beperkt zal zijn.

Wanneer we van de vier grote pensioenfondsen alleen de zelfstandigen als gebruikers van vrijwillige voortzetting meenemen en van de overige 26 pensioenfondsen alle gebruikers<sup>14</sup> krijgen we zicht op het **maximale aantal zelfstandigen** dat binnen de onderzochte groep pensioenfondsen gebruik maakt van vrijwillige voortzetting.

**Tabel 3.1 Gebruik van vrijwillige voortzetting door zelfstandigen (maximum berekening) (N=30)**

Type	Aantal gebruikers	
	Absoluut	Relatief*
Bedrijfstakpensioenfonds	334	0,01%
Beroepspensioenfonds	20	0,30%
Ondernemingspensioenfonds	1	0,06%
<b>Totaal binnen onderzoeksgroep</b>	<b>355</b>	<b>0,01%</b>
<b>Totaal voor alle pensioenfondsen**</b>	<b>650</b>	<b>0,01%</b>

\* Het aantal gebruikers afgezet tegen het aantal actieve deelnemers bij de betrokken pensioenfondsen.

\*\* Het betreft hier een doorberekening op basis van de uitkomsten van de onderzochte pensioenfondsen

Tabel 3.1 maakt duidelijk dat het dan gaat om maximaal 355 gebruikers in de steekproef. Het feitelijke aantal zal wat lager liggen, omdat voor die 26 pensioenfondsen immers ook ‘andere gebruikers’ zijn meegenomen in de telling. In de tabel is ook een doorberekening gemaakt om te bepalen wat – op basis van deze uitkomst – het aantal gebruikers (zelfstandigen) zou kunnen zijn binnen de totale groep van pensioenfondsen. De in het onderzoek betrokken pensioenfondsen vertegenwoordigen 55% van het totaal aantal actieve deelnemers. Extrapolerend naar de totale groep actieve deelnemers (en dus alle pensioenfondsen) zou het gaan om 650 zelfstandigen die gebruik maken van vrijwillige voortzetting. Ook hier betreft het aantal een maximum. Het daadwerkelijke aantal

<sup>14</sup> Omdat een nader onderscheid niet kan worden gemaakt.

zelfstandigen dat gebruik maakt van vrijwillige voortzetting is naar verwachting (aanzienlijk) lager. Immers, in de steekproef gaat het om een maximum én binnen de totale groep van pensioenfondsen zitten ook pensioenfondsen die vrijwillige voortzetting als voorziening niet aanbieden.

Hoewel het om cijfers gaat die met de nodige voorzichtigheid moeten worden bekeken, is de algemene conclusie die uit de cijfers kan worden getrokken dat vrijwillige voortzetting maar in uiterst beperkte mate gebruikt wordt door zelfstandigen.

Ook het aantal **nieuwe 'instromers'** – mensen die starten met vrijwillige voortzetting – op jaarbasis is veelal beperkt. Bij de vier grote pensioenfondsen gaat het weliswaar om enkele honderden nieuwe instromers in totaal, maar het aandeel zelfstandigen daarbinnen is beperkt. Binnen de 23 overige pensioenfondsen die cijfers op dit punt hebben kunnen leveren, gaat het om gezamenlijk slechts 58 nieuwe instromers op jaarbasis. Dit betreft de totale nieuwe instroom, dus niet alleen die van zelfstandigen. Bij tien van hen ligt de jaarlijkse instroom op 0. Dit zijn zowel de pensioenfondsen die in het geheel geen deelname aan vrijwillige voortzetting kennen als ook pensioenfondsen waarbij het aantal gebruikers zo beperkt is dat van een 'gemiddelde instroom op jaarbasis' geen sprake is. Slechts incidenteel kiest iemand om met vrijwillige voortzetting te starten. Bij de 13 andere pensioenfondsen vindt wel instroom plaats. Meestal gaat het om één of enkele nieuwe instromers, in een enkel geval om 20 nieuwe instromers op jaarbasis.

Een aanvraag indienen voor vrijwillige voortzetting wil niet altijd zeggen dat ook daadwerkelijk instroom plaatsvindt. Tegenover elke feitelijke instromer blijken op jaarbasis gemiddeld 5,5 aanvragen te staan. Veel mensen blijken een offerte voor vrijwillige voortzetting aan te vragen, maar besluiten dan toch om het niet te doen. Uit de volgende paragraaf blijkt dat naar verwachting van de geraadpleegde pensioenfondsen vooral de hoge kosten van vrijwillige voortzetting mensen doen 'afschrikken' om daadwerkelijk gebruik te gaan maken van de regeling voor vrijwillige voortzetting.

Het beeld van een beperkt gebruik van vrijwillige voortzetting en een geringe nieuwe instroom op jaarbasis is in de loop van de tijd weinig veranderd. Tabel 3.2 laat zien dat het aantal aanvragen bij ruim zes op de tien pensioenfondsen in de afgelopen jaren gelijk is gebleven. Slechts bij enkele pensioenfondsen is het aantal toegenomen of afgenomen. Een deel van de pensioenfondsen vindt het lastig om een beeld te schetsen van de ontwikkeling (categorie 'weet niet'). Het gebruik van de regeling is zodanig laag (vaak maar één of enkele gebruikers) en het aantal aanvragen zo onregelmatig dat ze hierin geen trend kunnen ontdekken.

**Tabel 3.2 Ontwikkeling van het aantal aanvragen voor vrijwillige voortzetting (N=30)**

Type	Afgelopen jaren	Verwachting toekomst
(Sterke) stijging	3%	3%
Gelijk niveau	63%	63%
(Sterke) afname	10%	10%
Wisselt per jaar	10%	0%
Weet niet	14%	24%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

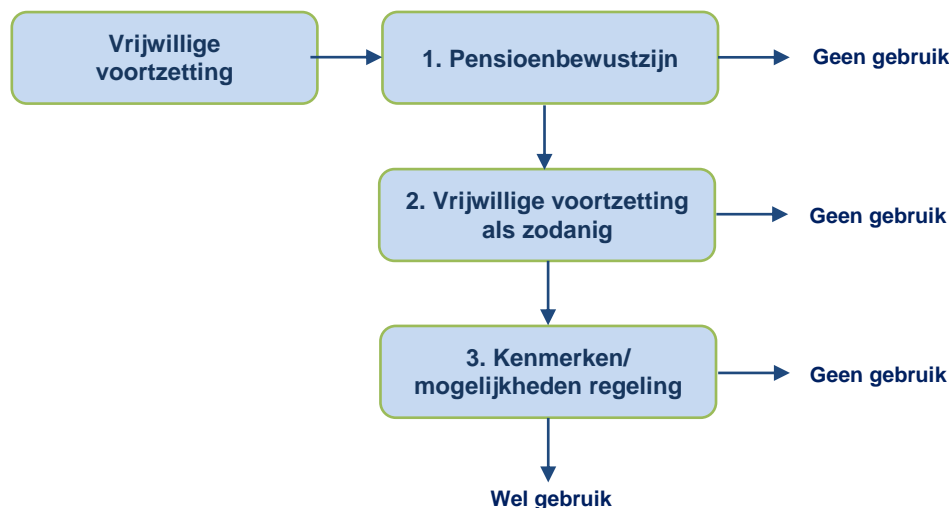
Ook voor de toekomst verwacht de meerderheid geen verandering in het aantal aanvragen. Nog eens een kwart van de pensioenfondsen vindt het lastig hier een uitspraak over te doen. In het aantal aanvragen was in de afgelopen jaren al geen duidelijke trend te ontdekken, dus ook in de toekomst is de ontwikkeling onzeker. Daarnaast wordt gemeld dat de ontwikkeling van het aantal aanvragen zal afhangen van het beleid dat de overheid op dit punt zal gaan voeren. Mocht deze ertoe overgaan om vrijwillige voortzetting als instrument actiever in te zetten voor zelfstandigen of besluiten tot het instellen van een pensioenplicht, dan zou het aantal aanvragen zeker kunnen stijgen. Mocht het beleid op dit punt niet wijzigen dan zal een dergelijke stijging zich naar verwachting niet voordoen.

### 3.3 Redenen beperkt gebruik vrijwillige voortzetting

In dit onderzoek is ook getracht in beeld te brengen wat de redenen zijn voor het beperkte gebruik van de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting door zelfstandigen. Gezien de aanpak van het onderzoek is alleen op een meer indirecte wijze inzicht in deze redenen gekomen. Immers, de vragen hebben we niet kunnen voorleggen aan de zelfstandigen zelf, maar hebben we verkregen door middel van raadpleging van vertegenwoordigers van het pensioenfonds en door raadpleging van pensioenexperts. De uitkomsten brengen dus alleen de inzichten, ervaringen en verwachtingen in beeld voor zover en zoals pensioenfondsen die hebben.

Bij het in beeld brengen van de redenen en verklaringen achter het beperkte gebruik van vrijwillige voortzetting kijken we naar drie typen oorzaken/redenen die een rol spelen in het besluitvormingsproces rond vrijwillige voortzetting. Een eerste aspect betreft het **pensioenbewustzijn**. Enig pensioenbewustzijn is noodzakelijk om vrijwillige voortzetting als mogelijkheid voor pensioenopbouw in ieder geval in overweging te nemen. Wanneer er pensioenbewustzijn is zal vervolgens bepaald kunnen worden of **vrijwillige voortzetting als zodanig** een gewenste voorziening is waar mensen bewust voor willen kiezen. Wanneer mensen op zich vrijwillige voortzetting als een mogelijkheid voor pensioenopbouw overwegen, zullen vervolgens de **specifieke voorwaarden en kenmerken** van de regeling een rol spelen. Mensen zullen bepalen of deze daadwerkelijk aantrekkelijk genoeg zijn om tot gebruik over te gaan.

**Figuur 3.1 Redenen voor het beperkte gebruik van vrijwillige voortzetting**



### **1. Pensioenbewustzijn**

Vanuit verschillende experts en de pensioenfondsen is genoemd dat naar hun ervaring het opbouwen van pensioen als aandachtspunt vaak niet speelt in de opstartfase als zelfstandige. Zelfstandigen hebben in die fase andere prioriteiten, zoals het op poten zetten en op gang brengen van eigen zaak en het genereren van inkomsten. Pas later nemen zelfstandigen vaak weer de tijd om zaken als pensioenopbouw op te pakken en mogelijke vormen van pensioenopbouw te overwegen. Volgens veel pensioenfondsen en experts is er daarnaast ook sprake van een gebrek aan pensioenbewustzijn, ook onder zelfstandigen. Het is niet zozeer dat het mensen ontbreekt aan een bewustzijn rond het belang van een goed pensioen. Het is volgens de pensioenfondsen meer dat mensen onvoldoende zicht hebben (en willen ontwikkelen) op de precieze gevolgen die het niet opbouwen van een (toereikend) pensioen voor hen zal hebben. Ze denken er (on)bewust niet over na. Mede hierdoor zetten de mensen – volgens pensioenfondsen en experts – ook maar moeilijk de stap naar het treffen van maatregelen voor een goed pensioen. Met andere woorden, zelfstandigen zien het belang maar ervaren onvoldoende prikkels om vervolgens concreet wat te ondernemen op dit punt.

### **2. Vrijwillige voortzetting als zodanig (bewuste keuze)**

Een gebrek aan pensioenbewustzijn en aan aandacht voor pensioenopbouw vormt dus volgens geraadpleegde pensioenfondsen en experts een belangrijke reden waarom zelfstandigen niet kiezen voor pensioenopbouw bijvoorbeeld en dus ook niet voor vrijwillige voortzetting. Wanneer er bij zelfstandigen wel enig pensioenbewustzijn is, kan de vraag worden gesteld in hoeverre zelfstandigen vrijwillige voortzetting een interessante en wenselijke voorziening vinden om hun pensioenopbouw mee vorm te geven. Met andere woorden, is de voorziening als zodanig voldoende aansprekend dat mensen bewust kiezen voor deze pensioenvoorziening. Vanuit meerdere pensioenfondsen en experts is opgemerkt dat vrijwillige voortzetting volgens hen in zijn opzet vaak niet goed aansluit bij de situatie en wensen van zelfstandigen. Ze geven dat mensen vaak bewust kiezen voor zelfstandigheid/zelfstandig ondernemerschap en de ongebondenheid en individuele vrijheid die daar bij hoort. Ze willen hun eigen pad kiezen en niet meer gebonden zijn aan bijvoorbeeld een oude werkgever of pensioenfonds.

Vrijwillige voortzetting speelt volgens pensioenfondsen en experts dus niet of niet voldoende in op die behoefte van zelfstandigen aan individuele keuzevrijheid en ongebondenheid. Zelfstandigen zoeken – volgens pensioenfondsen – vaak naar andere vormen van pensioenopbouw of kiezen er bewust voor om (de eerste periode als zelfstandige) voorlopig niet te werken aan pensioenopbouw. Dat is naar verwachting één van de redenen waarom het aantal zelfstandigen dat gebruik maakt van vrijwillige voortzetting – zowel in absolute zin als in relatieve zin (afgezet tegen de totale groep gebruikers) – veelal zo beperkt is.

### **3. Specifieke kenmerken en mogelijkheden vrijwillige voortzetting**

Meer specifiek kan ook gekeken worden of en op welke manier de afzonderlijke kenmerken en voorwaarden van vrijwillige voortzetting van invloed zijn op de besluitvorming van zelfstandigen. Gezien het beperkte gebruik van de voorziening voor vrijwillige voortzetting is het vooral interessant om te bezien in hoeverre de voorwaarden en kenmerken – in de ervaring van de vertegenwoordigers van de pensioenfondsen en de deskundigen – als belemmerend worden ervaren.

De pensioenfondsen en experts zijn nagenoeg unaniem in hun verwachting dat de hoogte van de premie een duidelijke belemmering vormt voor zelfstandigen om gebruik te maken van vrijwillige voortzetting. Bij vrijwillige voortzetting moeten de gebruikers in de regel immers zowel het werknemersdeel als het voormalige werkgeversdeel van de pensioenpremie gaan betalen. Mensen die voor zichzelf gaan beginnen hebben – volgens de pensioenfondsen en experts – vaak onvoldoende middelen om (gelijk) voor een dergelijke voorziening opzij te leggen. Volgens de pensioenfondsen die te maken hebben met een groot verschil tussen het aantal aangevraagde offertes en het aantal zelfstandigen dat daadwerkelijk tot gebruik overgaat, vormen de kosten de belangrijkste reden. Zelfstandigen kunnen of willen niet het totale premiebedrag (inclusief werkgeversdeel) vrijmaken voor de voortzetting van hun pensioenopbouw bij het pensioenfonds. Enkele pensioenfondsen geven aan dat zeker in sectoren waar de lonen en daarmee ook de uiteindelijke pensioenuitkeringen relatief laag zijn, er voor ex-deelnemers weinig prikkels zijn om zichzelf een dergelijke zware financiële last op te leggen wanneer ze net als zelfstandige starten.

De andere voorwaarden en kenmerken worden door pensioenfondsen en experts in veel mindere mate als belemmerend benoemd. Slechts een enkele keer worden ze door de pensioenfondsen aangedragen als reden voor het beperkte aantal gebruikers van vrijwillige voortzetting. Verschillende geraadpleegde pensioenfondsen en experts maken in de gesprekken duidelijk dat de voorwaarden en kenmerken in hun ogen zeker in theorie wel als beperkend kunnen worden gezien. Zij wijzen daarbij op de beperkte maximale doorlooptijd (meestal maar drie jaar), het gebrek aan maatwerk (meeste regelingen kennen weinig flexibiliteit qua premie-inleg), het feit dat het direct aansluitend (na het einde dienstverband) moet starten en het feit dat de 10-jaars variant alleen open staat voor een bepaald deel van de zelfstandigen (alleen voor IB-ondernemers). Deze ‘beperkingen’ maken de regeling in theorie volgens hen niet echt aantrekkelijk voor zelfstandigen. Zeker niet omdat eerder werd opgemerkt dat zelfstandigen behoefte



hebben aan individuele keuzevrijheid en flexibiliteit. In de praktijk lijken deze ‘beperkingen’ echter vaak niet van doorslaggevend belang in het besluitvormingsproces rond vrijwillige voortzetting. Zo blijkt het gebruik van vrijwillige voortzetting niet substantieel hoger bij pensioenfondsen die een meer flexibele regeling kennen (bijvoorbeeld de premie kan tussentijds worden aangepast) of pensioenfondsen die bijvoorbeeld de 10-jaars mogelijkheid bieden.

Dit is onder andere de ervaring van een pensioenfonds dat een flexibele regeling voor vrijwillige voortzetting (bijvoorbeeld 3- en 10-jaars variant, flexibiliteit in premie-inleg) biedt en daarnaast – mede via de pensioenuitvoerder en externe partijen – actief werk maakt van het informeren van (ex-)deelnemers en het bieden van ondersteunings- en adviseringsmogelijkheden<sup>15</sup>. Ze merken dat voor deze vormen van dienstverlening weinig tot geen belangstelling is. Zo is er momenteel slechts één persoon die gebruik maakt van de 10-jaars variant van vrijwillige voortzetting. Ook voor de financiële adviestrajecten hebben zich geen zelfstandigen gemeld. Uitgebreide informatievoorziening, meer maatwerk en meer flexibiliteit maken een regeling als vrijwillige voortzetting dus niet per definitie aantrekkelijker voor zelfstandigen en doen het gebruik ervan niet per definitie stijgen.

### 3.4 Toekomst

Op basis van het voorafgaande lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat verruiming van de wettelijke mogelijkheden en/of aanpassing van de kenmerken van vrijwillige voortzetting niet direct zal leiden tot een toename van de aantrekkelijkheid en daarmee van het gebruik van de regeling voor vrijwillige voortzetting door zelfstandigen. Vanuit de fondsen zijn indicaties gekregen dat de veel ex-deelnemers – en in het bijzonder zelfstandigen – al eerder in het besluitvormingsproces afhaken als potentiële gebruikers van vrijwillige voortzetting. Het zijn volgens pensioenfondsen oorzaken als een beperkt pensioenbewustzijn en de wens tot onafhankelijkheid en individualiteit die ervoor zorgen dat zelfstandigen niet kiezen voor vrijwillige voortzetting van hun pensioenopbouw bij hun pensioenfonds. Een deel van hen komt hierdoor niet toe aan de fase van het bestuderen en in overweging nemen van de afzonderlijke kenmerken van de regeling. Wanneer ze vrijwillige voortzetting als mogelijkheid wel overwegen, zijn het vooral de aan de regeling verbonden kosten die de zelfstandigen, in de optiek van de respondenten van de geraadpleegde pensioenfondsen, vaak doen besluiten om geen gebruik te maken van vrijwillige voortzetting. Andere kenmerken en voorwaarden van de regeling lijken in de besluitvorming nauwelijks een rol te spelen.

Bij het bovenstaande moet wel worden opgemerkt dat dit niet getoetst is bij de zelfstandigen zelf. Dit onderzoek belicht namelijk alleen de ervaringen van de pensioenfondsen. We hebben de doelgroep zelf – de zelfstandigen – dus niet kunnen voorleggen of het uitbreiden van de periode van vrijwillige voortzetting tot aan de pensioengerechtigde leeftijd of meer flexibiliteit wat betreft de hoogte van de premie hen

---

<sup>15</sup> Zo hebben ze een externe partij gevonden die tegen gereduceerd tarief financiële adviestrajecten kan verzorgen aan (ex-)deelnemers na ontslag. Ook reiken ze mogelijk interessante pensioenproducten aan, in de tweede en derde pijler.

tot andere beslissingen zou kunnen brengen. Toch lijkt het op basis van de resultaten van dit onderzoek niet afdoende om naar de toekomst toe (alleen) te sleutelen aan de kenmerken en voorwaarden van vrijwillige voortzetting. De ervaring van verschillende pensioenfondsen en deskundigen is dat aanpassing van de kenmerken maar in heel beperkte mate invloed heeft op het gebruik van vrijwillige voortzetting. Het lijkt van belang om dan eerst rond het pensioenbewustzijn stappen te ondernemen en dan vervolgens vrijwillige voortzetting als één van de mogelijkheden van pensioenopbouw te promoten.

Vanuit verschillende pensioenfondsen en experts wordt gewezen op het belang om te werken aan meer pensioenbewustzijn bij zelfstandigen. Hun eigen invloed en mogelijkheden op dit punt zien de pensioenfondsen als beperkt. Zelfstandigen zijn voor pensioenfondsen een moeilijk te traceren/selecteren en bereiken doelgroep. In hun bestanden is geen informatie opgenomen over wie als zelfstandige aan de slag gaat. Ze weten dus niet wie ze met informatie moeten aanschrijven. Bovendien – zo leert de ervaring – worden informatie en adviezen vanuit pensioenfondsen niet of nauwelijks door zelfstandigen actief opgepakt. Het is daarom naar verwachting van pensioenfondsen en deskundigen meer een taak voor de landelijke overheid om op dit punt stappen te ondernemen. Daarbij wordt onder andere gedacht aan informatiecampagnes. Verschillende respondenten volgen daarnaast met interesse de discussie over het al of niet instellen van een pensioenplicht voor zelfstandigen. Als voordeel van een pensioenplicht zien zij dat mensen op die manier gedwongen worden om niet alleen over hun pensioen na te denken, maar vooral ook om daadwerkelijk concrete maatregelen rond hun pensioenopbouw te treffen. Vrijwillige voortzetting zou dan één van de mogelijkheden kunnen zijn om invulling te geven aan die verplichting tot pensioenopbouw.

Om vrijwillige voortzetting als mogelijkheid van pensioenopbouw meer onder de aandacht te krijgen van zelfstandigen zouden de pensioenfondsen zelf een rol kunnen spelen. Eerder in het rapport zagen we al dat pensioenfondsen informatie over vrijwillige voortzetting vooral via de stopbrief en via reglementen en brochures verspreiden. Informatie is beschikbaar, maar deze moet veelal door de zelfstandigen zelf gevonden/gezocht worden. Om vrijwillige voortzetting en daarmee pensioenopbouw door zelfstandigen te stimuleren, zou het zinvol kunnen zijn om actiever in te zetten op het interesseren en werven van mensen voor vrijwillige voortzetting. Slechts een beperkt deel van de pensioenfondsen – die een regeling voor vrijwillige voortzetting kennen – is dit in de toekomst daadwerkelijk van plan. Eén van de pensioenfondsen heeft onlangs een nieuwe communicatieadviseur aangesteld die als taak heeft om juist de groep van zelfstandigen beter te bereiken. Een ander pensioenfonds is van plan om vrijwillige voortzetting bij exit-gesprekken als mogelijkheid beter over het voetlicht te brengen.

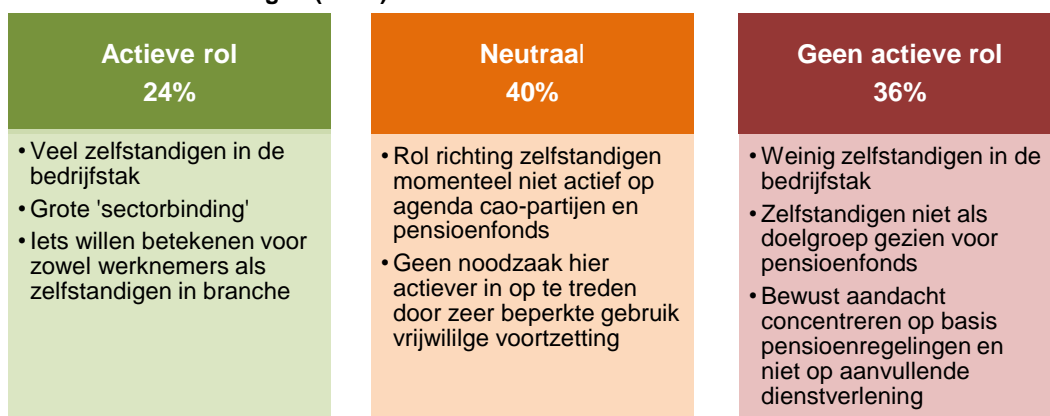
**Tabel 3.3** Mate waarin pensioenfondsen van plan zijn om vrijwillige voortzetting actiever onder de aandacht te brengen van zelfstandigen (N=28)

Type	Aandeel
Ja	14%
Misschien	32%
Nee	50%
Weet niet	4%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Verschillende pensioenfondsen zijn wat voorzichtiger (categorie 'misschien' in tabel 3.3). Ze hebben op zich zelf geen directe plannen om hier actiever op in te gaan zetten. Echter, wanneer vanuit de overheid wordt besloten om vrijwillige voortzetting meer gericht als pensioenvoorziening voor zelfstandigen in de markt te zetten en te promoten, zullen ze zeker willen overwegen om hier zelf meer actief een bijdrage aan te leveren. De helft zegt vooralsnog niet meer aandacht te gaan besteden aan het onder de aandacht brengen van vrijwillige voortzetting bij zelfstandigen. Een aantal pensioenfondsen doet dit naar eigen zeggen al in voldoende mate. Andere pensioenfondsen zien hiertoe geen nut of noodzaak. Het gebruik is te beperkt en er lijkt onvoldoende potentie om het gebruik te laten stijgen. Ook speelt mee dat bepaalde pensioenfondsen zelfstandigen niet als doelgroep zien en vrijwillige voortzetting niet als kernactiviteit. Zij leggen hun prioriteiten naar eigen zeggen elders.

Ook meer in zijn algemeenheid hebben we aan alle pensioenfondsen gevraagd wat ze willen betekenen voor de groep van zelfstandigen. Van de pensioenfondsen hebben 32 deze vraag beantwoord. Uit de gesprekken komt naar voren dat er verschillen zijn in de mate waarin pensioenfondsen een actieve rol voor zichzelf zien weggelegd bij het bedienen en ondersteunen van de groep van zelfstandigen.

**Figuur 3.2** Mate waarin pensioenfondsen een actieve rol willen spelen richting de zelfstandigen (N=33)



Bijna een kwart van de geraadpleegde pensioenfondsen wil zich actief inzetten voor de groep van zelfstandigen. Dit zijn – zoals we eerder zagen – vooral pensioenfondsen in bedrijfstakken die veel zelfstandigen kennen en waar sprake is van een sterke 'sectorbinding'. Mensen blijven een groot deel van hun werkzame leven werkzaam in dezelfde sector/bedrijfstak, waarbij er vaak veel bewegingen zijn van werknemer naar

zelfstandige en weer terug. De pensioenfondsen willen de mogelijkheid bieden aan alle werkenden binnen de bedrijfstak om pensioen op te bouwen, zonder onderscheid naar werknemers en zelfstandigen. Ze zien het belang van het opbouwen van een goed pensioen voor beide groepen. Door beide groepen te bedienen, wordt gezorgd voor meer continuïteit in de pensioenopbouw. Ze doen dit nu onder andere door middel van het aanbieden van mogelijkheden tot vrijwillige voortzetting. Ook zij merken daarbij wel dat deze regeling maar in zeer beperkte mate gebruikt wordt door zelfstandigen.

Vier op de tien geraadpleegde pensioenfondsen stellen zich neutraler op. De vraag wat zij als pensioenfonds willen betekenen voor zelfstandigen staat momenteel niet actief op de agenda van het bestuur en vormt geen actief gespreksonderwerp tussen sociale partners. Vaak wordt er ook geen noodzaak ervaren om actiever in te zetten op de groep van zelfstandigen, omdat de vraag vanuit de groep naar ondersteuning en/of dienstverlening (zeer) beperkt is. Dat het vraagstuk nu niet actief speelt neemt echter niet weg dat de situatie in de toekomst kan veranderen. Afhankelijk van de beleidskeuzes die door de landelijke overheid gemaakt worden, kan het zinvol blijken om hierover met sociale partners in gesprek te gaan en mogelijkheden nader te onderzoeken.

Ruim een derde van de onderzochte pensioenfondsen geeft aan dat ze voor zichzelf geen duidelijke taak zien weggelegd wat betreft het bedienen van zelfstandigen. In hun bedrijfstak/beroepsgroep/onderneming hebben ze veelal weinig te maken met mensen die als zelfstandige aan de slag gaan. Een deel van hen ziet zelfstandigen ook niet als doelgroep van het pensioenfonds. In deze groep vallen bijvoorbeeld de ondernemingspensioenfondsen die vrijwillige voortzetting als mogelijkheid voor zelfstandigen momenteel niet aanbieden. Andere pensioenfondsen kennen wel de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting, maar bieden dit niet specifiek aan zelfstandigen aan. Vanuit deze groep wordt onder andere opgemerkt dat vrijwillige voortzetting niet goed past bij een verplicht gesteld pensioenfonds. Op die manier wordt met twee maten gemeten en wordt er getornd aan de gedeelde solidariteit. Een deel van de pensioenfondsen in deze groep is minder principieel wat betreft het bedienen van zelfstandigen. De reden dat zij zelfstandigen niet als doelgroep zien is dat zij hun aandacht willen concentreren op het goed kunnen uitvoeren van de basispensioenregelingen. Daar ligt – naar hun mening – hun kerntaak en hun belangrijkste verantwoordelijkheid en die willen ze goed uitvoeren.

## 4. Samenvattende conclusies

### 4.1 Inleiding

In dit afsluitende hoofdstuk presenteren we in samenvattende zin de belangrijkste conclusies die uit de bevindingen in de voorgaande uitkomsten getrokken kunnen worden.

### 4.2 Samenvattende conclusies

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe pensioenfondsen omgaan met de wettelijke mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw en hoe de deelname van zelfstandigen daaraan er uitziet. Aan de hand van de uitkomsten op deze vraag wordt een beeld verkregen van de mate waarin vrijwillige voortzetting al dan niet een aantrekkelijk instrument vormt voor zelfstandigen waarmee ze actief blijven werken aan pensioenopbouw. De uitkomsten van dit onderzoek zijn enerzijds gebaseerd op de raadpleging van een aantal experts op pensioengebied. Anderzijds zijn gegevens en ervaringen opgevraagd bij pensioenfondsen. In totaal hebben 40 fondsen geparticipeerd in het onderzoek, waarvan 31 wel en 9 geen mogelijkheid voor vrijwillige voortzetting aan hun voormalige deelnemers aanbieden. Zelfstandigen die al dan niet gebruik maken van vrijwillige voortzetting vielen buiten de scope van dit onderzoek.

#### **Vormgeving wettelijke mogelijkheid**

Vrijwel alle bedrijfstakpensioenfondsen in het onderzoek blijken een regeling te kennen voor vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw door ex-deelnemers na vrijwillig ontslag. Bij de beroepspensioenfondsen en vooral bij ondernemingspensioenfondsen ligt het aandeel fondsen met een dergelijke regeling beduidend lager. Het willen bieden van een aanvullende (en door de wet gefaciliteerde) dienstverlening aan hun ex-deelnemers en het willen voorzien in hun (veronderstelde) behoeftes, zijn voor de pensioenfondsen de belangrijkste redenen geweest om een regeling voor vrijwillige voortzetting in te stellen. De redenen om een dergelijke regeling niet aan te bieden moeten vooral worden gezocht in de (verwachte) grote administratieve belasting van de regeling voor de fondsen en het beperkte aantal zelfstandigen waarmee een bedrijfstak/onderneming te maken heeft. Vooral ondernemingspensioenfondsen zien het niet als hun taak om (voor als zelfstandig werkende ex-werknemer) dergelijke aanvullende dienstverlening aan te bieden.

Een ruime meerderheid van de pensioenfondsen die wel een regeling voor vrijwillige voortzetting kent, kiest er voor om deze regeling zo eenvoudig en gestandaardiseerd mogelijk te houden. Hiermee willen ze voor zichzelf de administratieve belasting zoveel mogelijk beperken en voorkomen dat ze te maken krijgen met fiscaal en uitvoeringstechnisch complexe vraagstukken. Slechts een beperkte groep pensioenfondsen maakt gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot verruiming van de maximale duur van vrijwillige voortzetting (naar tien jaar voor zelfstandigen met winst uit een onderneming) en de mogelijkheden tot flexibilisering (kunnen aanpassen van de hoogte van de premie-inleg). Het aandeel geraadpleegde fondsen dat deze 'ruimere' mogelijkheden aanbieden bedraagt 16% respectievelijk 30%.

In de praktijk stemmen de fondsen hun regeling voor vrijwillige voortzetting meestal niet af op de (veronderstelde) specifieke behoeften die zelfstandigen hebben ten opzichte van andere groepen voor wie de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting openstaat (zoals werklozen). De achtergrond hiervan is dat de fondsen zelfstandigen vaak niet specifiek als doelgroep voor deze regeling zien. Zelfstandigen kunnen er, net als andere typen ex-deelnemers, gebruik van maken, maar de regeling wordt meestal niet bewust ingezet als instrument voor de pensioenopbouw van zelfstandigen. Tegelijkertijd ervaren de fondsen naar eigen zeggen ook nauwelijks een vraag naar een meer uitgebreide of meer flexibele regeling bij zelfstandigen. Deze beperkte vraag wordt enerzijds veroorzaakt door het kleine aantal zelfstandigen in bepaalde bedrijfstakken. Anderzijds blijken zelfstandigen volgens de fondsen vaak überhaupt geen behoefte te hebben aan een regeling voor vrijwillige voortzetting, ook niet aan een meer uitgebreide en flexibele regeling.

### **Gebruik vrijwillige voortzetting door zelfstandigen**

De geraadpleegde fondsen kunnen over het gebruik van de vrijwillige voortzetting veelal uitsluitend algemene gegevens aanreiken en niet specifiek gegevens over het gebruik door zelfstandigen. Desalniettemin kan op grond van de aangereikte gegevens wel de conclusie worden getrokken dat zelfstandigen in zeer beperkte mate gebruik blijken te maken van de aangeboden mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting. Dit blijkt in de eerste plaats uit de algemene gebruikscijfers van de fondsen. Bij ongeveer twee derde van de geraadpleegde fondsen blijkt het totale aantal gebruikers (dus zowel zelfstandigen als andere gebruikers) van hun regeling voor vrijwillige voortzetting maximaal tien te bedragen. Wordt rekening gehouden met de fondsen die in staat zijn een onderscheid naar zelfstandigen en andere gebruikers te maken, dan blijkt dat bij de onderzochte fondsen in totaal maximaal 355 zelfstandigen gebruik maken van vrijwillige voortzetting. Extrapolerend naar alle pensioenfondsen gaat het om maximaal 650 zelfstandigen die vrijwillig voortzetten. Het werkelijke aantal zal waarschijnlijk (aanzienlijk) lager liggen. In het aantal gebruikers van vrijwillige voortzetting (en daarbinnen de groep van zelfstandigen) doen zich volgens de respondenten van de fondsen in de loop der jaren nauwelijks veranderingen voor.

Een reden voor het beperkte gebruik ligt volgens de geraadpleegde vertegenwoordigers van pensioenfondsen en experts in het beperkte pensioenbewustzijn bij ex-deelnemers (en ook bij zelfstandigen). Pensioenfondsen en experts zijn van mening dat pensioenopbouw als onderwerp vaak niet speelt bij mensen die net voor zichzelf beginnen. Zelfstandigen zien het belang van een goede pensioenopbouw op zich wel. Ze stellen in de beginperiode vaak andere prioriteiten en/of ervaren onvoldoende prikkels om hun pensioenbewustzijn daadwerkelijk om te zetten naar het treffen van concrete maatregelen.

Verder speelt volgens pensioenfondsen en experts mee dat vrijwillige voortzetting als instrument – ook voor degenen die wel actief willen werken aan pensioenopbouw – niet goed aansluit bij de situatie en wensen van zelfstandigen. Zelfstandigen kiezen vaak bewust voor onafhankelijkheid, ongebondenheid en individuele keuzevrijheid. Ze willen graag zelf bepalen of, wanneer, hoeveel en op welke manier zij geld opzij zetten voor

later. De verwachting van pensioenfondsen is dat zelfstandigen vanuit die gedachte een collectieve en meer standaard pensioenregeling in de tweede pijler – zoals vrijwillige voortzetting – meestal niet eens in overweging nemen.

Aan het beoordelen van de specifieke kenmerken en mogelijkheden van vrijwillige voortzetting komen veel zelfstandigen, in de optiek van de geraadpleegde fondsen en experts, dan ook niet toe. De pensioenfondsen en experts hebben het vermoeden dat, in het geval de zelfstandigen vrijwillige voortzetting nog wel overwegen, zij zich uitsluitend laten leiden door de kosten die aan de regeling zijn verbonden. Doordat in de regel ook het werkgeversdeel door hen betaald moet worden, worden deze kosten als (erg) hoog ervaren. Hoewel andere kenmerken en mogelijkheden van vrijwillige voortzetting (zoals de beperkte maximale looptijd of de korte aanvraagtermijn) in theorie ook belemmerd zouden kunnen zijn, lijken deze volgens veel pensioenfondsen en experts in de praktijk veelal geen rol van betekenis te spelen in het besluitvormingsproces van zelfstandigen.

### **Toekomst**

In de optiek van de geraadpleegde experts en vertegenwoordigers van de fondsen is – bij ongewijzigd beleid – geen groei te verwachten van het gebruik van vrijwillige voortzetting door zelfstandigen. Als belangrijkste oorzaak wordt daarbij gegeven dat de ontwikkelingen in de afgelopen jaren geen aanleiding geven voor een omslag in de nabije toekomst. Bovendien zetten de meeste pensioenfondsen ook niet actief in op het informeren en bedienen van deze groep mogelijke gebruikers, mede doordat zelfstandigen als groep moeilijk voor hen te identificeren is. Ten slotte zijn er bij de meeste fondsen ook geen plannen om de voorlichting en ‘werving’ op dit punt te intensiveren. Ongeveer een kwart van de geraadpleegde pensioenfondsen wil zich wel actief inzetten voor de groep van zelfstandigen in hun bedrijfstak. Echter ook zij merken in de praktijk dat vrijwillige voortzetting in de huidige vorm niet voorziet in een behoefte van zelfstandigen. De regeling wordt ook bij deze pensioenfondsen maar in (zeer) beperkte mate gebruikt.

Een oplossing voor het bevorderen van het gebruik van vrijwillige voortzetting onder zelfstandigen – en daarmee een voorziening te creëren die meer bijdraagt aan de pensioenopbouw door deze groep – zal naar verwachting niet zozeer gevonden worden in het ‘sleutelen’ aan kenmerken en mogelijkheden van vrijwillige voortzetting en te komen tot meer flexibiliteit. Deze kenmerken en mogelijkheden spelen naar verwachting van pensioenfondsen en experts maar een (zeer) beperkte rol in het besluitvormingsproces van zelfstandigen rondom hun pensioenvoorziening. Een indicatie daarvoor kan gevonden worden in het feit dat ruimere regelingen (tien jaar vrijwillige voortzetting in plaats van drie jaar) en meer flexibele regelingen (met mogelijkheden tot het aanpassen van de premie-inleg) tot op heden niet tot beduidend meer gebruikers hebben geleid in vergelijking tot de standaardregelingen.

Op basis van dit onderzoek zal de oplossingsrichting veel meer gezocht moeten worden in het in algemene zin stimuleren van het pensioenbewustzijn bij zelfstandigen. Daarbij zien verschillende fondsen naar eigen zeggen overigens vooral een rol voor de overheid weggelegd. Hun eigen mogelijkheden, invloed en verantwoordelijkheden op dit punt zien zij als (zeer) beperkt. Op basis van de ervaringen die tot dusver hiermee zijn opgedaan,

verwachten de fondsen dat ook met aanpassingen binnen dit instrument geen grote stappen gezet kunnen worden naar een aantrekkelijke en veel gebruikte regeling voor pensioenopbouw.



## Bijlage I Geraadpleegde pensioenfondsen en experts

### Geraadpleegde pensioenfondsen

Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer  
Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven  
Stichting Bedrijfstakpensioenfond voor de Detailhandel  
Stichting Spoorwegpensioenfonds  
Stichting Personeelspensioenfonds APG  
Stichting Pensioenfonds Hoogovens  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en Aanverwante Industrie  
Pensioenfonds voor Tandartsen en Tandartsspecialisten  
Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Houthandel  
Pensioenfonds Horeca & Catering  
Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven  
Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Zeevisserij  
TrueBlue  
Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf  
Stichting Pensioenfonds ABP  
Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Schoenmakerij  
Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME)  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf  
Vereniging Nederlands Pensioenfonds voor de Sigarenindustrie en aanverwante bedrijven  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonproductenindustrie  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Levensmiddelenbedrijf  
Stichting Pensioenfonds Wonen  
Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT)  
Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging  
Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten  
Stichting Pensioenfonds voor de Accountancy  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf

Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn  
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars  
Stichting Shell Pensioenfonds  
Stichting Pensioenfonds Capgemini Nederland  
Pensioenfonds MN

### **Geconsulteerde experts**

<b>Naam</b>	<b>Organisatie</b>
De heer M. Alsmā,	Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten
De heer L. Blom,	Syntrus Achmea
De heer C.M. Chan,	AZL
De heer B. Koopmans	APG
Mevrouw M. Ockhuizen,	Mn
De heer K. Pielage,	MPD/PNO Media
De heer R. van der Snoek	PGGM
De heer S. Vollenbroek	MPD/PNO Media

### **Met dank aan**

De heer E. Vroombout      De Nederlandse Bank

## **Bijlage II Vragenlijst voor pensioenfondsen**



**VRIJWILLIGE VOORTZETTING PENSIOENEN VOOR ZELFSTANDIGEN**  
*Vragenlijst voor pensioenfondsen*

**ALGEMEEN**

*Gegevens in tabel vooraf invullen*

1a. Naam pensioenfonds:	
1b. Naam respondent:	
1c. Type pensioenfonds:	<input type="checkbox"/> Bedrijfstak pensioenfonds <input type="checkbox"/> Beroepspensioenfonds <input type="checkbox"/> Ondernemingspensioenfonds <input type="checkbox"/> Anders, namelijk.....
1d. Sector:	<input type="checkbox"/> agrarische sector <input type="checkbox"/> bouwnijverheid <input type="checkbox"/> industrie <input type="checkbox"/> zakelijke dienstverlening <input type="checkbox"/> gezondheidszorg / welzijn <input type="checkbox"/> overheid <input type="checkbox"/> overig
1e. Telefoonnummer:	
1f. Datum:	
1g. Interviewer:	

- 1h. Hoeveel actieve deelnemers telt uw pensioenfonds (bij benadering)?**  
 ..... deelnemers  
 weet niet

In het hierna volgende spreken we op verschillende plaatsen van ex-werknemers. Het gaat daarbij niet om ex-werknemers van het pensioenfonds, maar om deelnemers die voorheen vanuit een werknemerspositie pensioen opbouwden bij uw fonds. Door beëindiging van het arbeidscontract is deze situatie gewijzigd.

- 2a. Biedt uw pensioenfonds de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw? Indien ja: voor welke ex-werknemers biedt het pensioenfonds deze mogelijkheid?**  
 ja (meerdere antwoorden mogelijk)  
 ex-werknemers die overgaan naar andere werkgever buiten de sector  
 ex-werknemers die als zelfstandige/zzp-er verder gaan  
 ex-werknemers die arbeidsongeschikt zijn geraakt  
 ex-werknemers die te maken hebben met werkloosheid  
 anders, namelijk: .....  
 nee <ga door naar vraag 3a>  
 Toelichting:

**Let op:** indien de vrijwillige voortzetting niet mogelijk is voor zelfstandigen/zzp-ers: ga dan door naar vraag 3a.

In het onderzoek zijn we uitsluitend geïnteresseerd in de mogelijkheden van vrijwillige voortzetting voor zelfstandigen/zzp-ers. De hierna volgende vragen zijn daarom specifiek gericht op die vorm van vrijwillige voortzetting.

- 2b. Sinds wanneer biedt uw fonds de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw door zelfstandigen/zzp-ers?**  
 sinds |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_| <jaartal>  
 weet niet  
 Toelichting:

- 2c. Wat zijn de overwegingen/redenen geweest om deze mogelijkheid aan te bieden? (meerdere antwoorden mogelijk)**
- om deze mensen als klanten te behouden
  - als aanvullende dienstverlening richting de (ex-)deelnemers
  - om te voorzien in een behoefte van onze (ex-)deelnemers
  - omdat er voor zelfstandige/zzp-ers niet veel andere mogelijkheden voor pensioenopbouw zijn
  - politieke druk
  - anders, namelijk: .....
  - weet niet
- Toelichting:

**Let op:** na beantwoording van deze vragen: ga door naar vraag 4a.

### REDENEN NIET BIEDEN MOGELIJKHEID VRIJWILLIGE VOORTZETTING

- 3a. Heeft het pensioenfonds wel overwogen om de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting aan te bieden aan zelfstandigen/zzp-ers?**
- ja
  - nee <ga door naar vraag 3c>
  - weet niet <ga door naar vraag 3c>
- Toelichting
- 3b. Wat zijn de overwegingen/redenen geweest om deze mogelijkheid eventueel aan te bieden? (meerdere antwoorden mogelijk)**
- omdat dit wettelijk gezien mogelijk werd
  - om deze mensen als klanten te behouden
  - als een aanvullende dienstverlening richting de (ex-)deelnemers
  - om te voorzien in een behoefte van onze (ex-)deelnemers
  - omdat er voor zelfstandige/zzp-ers niet veel andere mogelijkheden voor pensioenopbouw zijn
  - politieke druk
  - anders, namelijk:.....
  - weet niet
- Toelichting:
- 3c. Waarom heeft het pensioenfonds (uiteindelijk) besloten geen mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw te bieden aan zelfstandigen/zzp-ers? (meerdere antwoorden mogelijk)**
- er zijn weinig zelfstandigen/zzp-ers in onze sector/branche/bedrijfstak
  - er bestaat weinig behoefte aan een dergelijke voorziening bij zelfstandigen/zzp-ers
  - onvoldoende rendabel/onvoldoende interessant voor onze organisatie
  - wettelijke voorwaarden te complex/bewerkelijk
  - administratief te belastend voor onze organisatie (geheel aparte administratieve processen)
  - de mogelijkheden van deze regeling zijn te beperkt (bijv. beperkte looptijd)
  - probleem dat het direct aansluitend aan beëindiging dienstverband gestart moet worden
  - niet de taak van pensioenfonds
  - anders, namelijk:.....
  - weet niet
- Toelichting
- 3d. Ontvangt u wel eens verzoeken van ex-deelnemers die hun pensioen vrijwillig willen voortzetten nadat ze als zelfstandige/zzp-er aan de slag zijn gegaan?**
- ja, vaak
  - ja, soms/incidenteel
  - nee, nooit
  - weet niet
- Toelichting:

**Let op:** na beantwoording van deze vragen: ga door naar vraag 15a.

## KENMERKEN

- 4a. Wat is bij uw fonds de maximale duur van de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw door zelfstandigen/zzp-ers?**  
 standaard, namelijk..... jaar <let op: indien 10 jaar, doorgaan naar vraag 5a>  
 variabel, namelijk .....
- .....  
 .....  
 weet niet <ga door naar vraag 5a>  
 Toelichting:
- 4b. Indien de maximale termijn korter is dan 10 jaar: de landelijke regelgeving biedt zelfstandigen/zzp-ers de mogelijkheid tot een vrijwillige voortzetting voor een periode van maximaal 10 jaar. Waarom wijkt het pensioenfonds af van deze regel? (meerdere antwoorden mogelijk)**  
 onbekend met deze regelgeving  
 10 jaar is in onze ogen te lang  
 we doen het al jaren zo  
 om geen onderscheid te maken tussen zelfstandigen en anderen die vrijwillige voortzetting kiezen  
 anders, namelijk: .....
- weet niet  
 Toelichting:
- 5a. Wat is het inkomensniveau dat als basis wordt gebruikt voor het berekenen van de premie-inleg?**  
 hoogte van het laatstverdiende loon bij de voormalig werkgever  
 het actuele inkomen met een maximum van het laatstverdiende loon bij de werkgever  
 anders, namelijk: .....
- .....  
 deelnemer heeft op dit punt keuzevrijheid, namelijk:.....  
 .....  
 nee  
 weet niet  
 Toelichting:
- 5b. Is het voor de zelfstandigen/zzp-ers, die kiezen voor vrijwillige voortzetting, bij uw fonds mogelijk om de hoogte van de premie tussentijds aan te passen?**  
 ja, namelijk  eenmalig  
 een maximum vastgesteld aantal keer, namelijk: .....
- een onbeperkt aantal keer  
 anders, namelijk: .....
- nee <ga door naar vraag 5c>  
 weet niet <ga door naar vraag 6a>  
 Toelichting:
- 5c. Indien zelfstandigen/zzp-ers de hoogte van hun premie-inleg kunnen aanpassen: welke voorwaarden stelt u hier dan aan? (meerdere antwoorden mogelijk)**  
 hoogte minimale inleg, namelijk: .....
- maximale termijn waarin inleg hoger/lager is dan aanvankelijk vastgesteld:, namelijk: .....
- manier waarop 'gemiste' inleg moet worden gecompenseerd: namelijk: .....
- anders, namelijk: .....
- geen specifieke voorwaarden  
 weet niet  
 Toelichting:

- 5d. **Indien sprake van beperkte flexibiliteit – wat betreft hoogte van het inkomensniveau voor premie-berekening en/of tussentijdse aanpassing van premie-inleg – wat zijn de redenen hierachter?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*
- administratief te belastend
  - fiscaal te complex / bewerkelijk
  - inkomensvaststelling bij zelfstandigen erg lastig
  - anders onvoldoende pensioenopbouw
  - om geen onderscheid te maken tussen zelfstandigen en anderen die vrijwillige voortzetting kiezen
  - anders, namelijk: .....
  - weet niet
- Toelichting:

### VOORWAARDEN VOOR GEBRUIK VRIJWILLIGE VOORTZETTING

- 6a. **Binnen welke termijn na ontslag/vertrek bij de voormalig werkgever moet door de zelfstandige/zp-er een aanvraag worden gedaan voor vrijwillige voortzetting?**
- |\_|\_| maanden
- geen termijn hiervoor vastgesteld
  - weet niet

- 6b. **Wat zijn de redenen waarom uw fonds voor deze termijn gekozen heeft?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*
- .....
  - .....
  - .....
  - geen specifieke redenen
  - weet niet
- Toelichting:

7. **Welke van de volgende voorwaarden stelt u (verder) aan zelfstandigen/zp-ers die gebruik willen maken van vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw?** *(alle aspecten langslopen, toe laten lichten hoe voorwaarde dan is en waarom deze voorwaarde wordt gehanteerd!)*

Ja	Aspect	Nadere toelichting
<input type="checkbox"/>	Aantal jaren pensioenopbouw/deelnemer bij uw pensioenfonds	
<input type="checkbox"/>	Leeftijd ex-werknemer/zelfstandige of aantal jaren voor pensioengerechtigde leeftijd	
<input type="checkbox"/>	Werkzaam worden binnen of buiten de eigen sector	
<input type="checkbox"/>	Andere voorwaarde(n), namelijk: .....	



## ERVARINGEN MET DE REGELING

- 8a. Hoe verloopt de uitvoering van de voorziening vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw voor zelfstandigen/zzp-ers in de praktijk?**
- (zeer) goed  
 neutraal  
 (zeer) slecht  
 weet niet  
 Toelichting:
- 8b. Ervaart u bij de uitvoering van de voorziening nog bepaalde knelpunten?**
- ja, namelijk: *(meerdere antwoorden mogelijk)*  
 grote administratieve belasting  
 inkomensvaststelling bij zelfstandigen is lastig  
 wettelijke bepalingen zeer bewerkelijk / complex voor onze organisatie  
 direct contact met deelnemers valt buiten reguliere, administratieve processen  
 weinig behoefte aan voorziening bij ex-werknemers  
 voorziening sluit onvoldoende aan bij wensen/mogelijkheden zelfstandigen  
 geïnteresseerde ex-werknemers kunnen moeilijk aan voorwaarden voldoen  
 anders, namelijk: .....  
 nee  
 weet niet
- 9. Brengt u de voorziening voor vrijwillige voortzetting – naast de formele uitingen bij de beëindiging van het dienstverband (stopbrief) – ook nog op andere manieren onder de aandacht van de doelgroep zelfstandigen/zzp-ers? (meerdere antwoorden mogelijk)**
- ja  via de website van het pensioenfonds  
 via nieuwsbrieven  
 in informatiefolders / algemene voorwaarden die elke deelnemer ontvangt  
 anders, namelijk: .....  
 nee, geen aanvullende communicatie hieromtrent  
 weet niet  
 Toelichting:

## INTERESSE VOOR/GEbruik VAN VRIJWILLIGE VOORTZETTING

- 10a. Hoeveel zelfstandigen/zzp-ers maken op dit moment (bij benadering) gebruik van vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw bij uw fonds?**
- ||| gebruikers  
 weet niet
- 10b. Hoeveel aanvragen voor vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw krijgt u gemiddeld op jaarbasis van ex-werknemers die als zelfstandige/zzp-er zijn gaan werken? Hoeveel van deze aanvragers besluit uiteindelijk echt om de pensioenopbouw daadwerkelijk vrijwillig voort te zetten bij uw fonds?**
- ||| aanvragen  
||| daadwerkelijk besloten tot vrijwillige voortzetting  
 weet niet  
 Toelichting:

- 10c. Hoe heeft het aantal aanvragen zich in de loop van de tijd ontwikkeld? Toelichten hoe dit komt!**
- (sterke) toename
  - ongeveer gelijk gebleven
  - (sterke) afname
  - wisselt per jaar
  - weet niet
- Toelichting:

- 10d. Indien sprake van een toename: wat zijn daar volgens u de achterliggende verklaringen voor? (meerdere antwoorden mogelijk)**
- meer van onze 'ex-werknemers' zijn als zzp-er begonnen
  - er is de laatste tijd meer pensioenbewustzijn
  - veel bekendheid aan gegeven
  - aantrekkelijk mogelijkheid voor doelgroep om aan pensioenopbouw te kunnen blijven doen
  - kenmerken voorziening sluiten goed aan bij de wensen en behoeften van zelfstandigen/zzp-ers
  - eenvoudige voorwaarden waaraan moet worden voldaan
  - recente aanpassingen in de wettelijke regelgeving maken voorziening meer aantrekkelijk
  - anders, namelijk:.....
  - weet niet
- Toelichting:

**Let op:** na beantwoording van vraag 10d: ga door naar vraag 10f.

- 10e. Indien 'gelijk gebleven of gedaald': wat zijn daar volgens u de achterliggende redenen voor?**
- minder van onze 'ex-werknemers' zijn als zzp-er begonnen
  - vertrouwen in pensioenfondsen is gedaald
  - nauwelijks bekendheid aan gegeven
  - aanvraagprocedure te complex / tijdrovend
  - de aanvraagtermijn is te kort
  - de maximale looptijd is te kort
  - te weinig flexibiliteit in bijvoorbeeld hoogte pensioen-inleg
  - gestelde voorwaarden werken belemmerd: namelijk:.....
  - anders, namelijk:.....
  - weet niet
  - Geen mening

- 11a. Welk aandeel van de aanvragen voor vrijwillige voortzetting wordt door u als pensioenfonds op jaarbasis afgewezen?**
- geen <ga door naar vraag 12a>
  - bij benadering |\_\_|\_\_| %
  - weet niet <ga door naar vraag 12a.>
- Toelichting:

- 11b. Indien aanvragen worden afgewezen: op welke gronden gebeurt dit dan? (meerdere antwoorden mogelijk)**
- aanvraag te laat ingediend (niet binnen gestelde termijn)
  - aanvrager heeft te beperkt aantal jaren pensioen opgebouwd bij ons
  - aanvrager bouwt al pensioen op bij ander pensioenfonds
  - leeftijd van de aanvrager (te dicht bij pensioen)
  - aanvrager is werkzaam buiten de sector/bedrijfstak/beroepsgroep
  - voldoet niet aan wettelijke voorwaarden
  - anders, namelijk:.....
  - weet niet
- Toelichting:

**12a. Komt het voor dat zelfstandigen/zzp-ers die hebben gekozen voor vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw de deelname stoppen voor dat de maximale termijn van vrijwillige voortzetting is doorlopen?**

O ja, namelijk bij benadering |\_\_|\_\_| % van de toegekende aanvragen

O nee <ga door naar vraag 13a>

O weet niet <ga door naar vraag 13a>

Toelichting:

**12b. In geval van eerder stoppen van de deelname: gebeurt dit op eigen verzoek van de betrokken en/of bepaalt het pensioenfonds dat de pensioenopbouw niet kan worden voortgezet? (meerdere antwoorden mogelijk) Wat zijn dan vooral de redenen?**

|\_\_|\_\_|\_\_| % op eigen verzoek, namelijk:

O ze willen / kunnen premie niet meer betalen

O ze kiezen voor andere vormen van pensioenopbouw

O anders, namelijk:.....

|\_\_|\_\_|\_\_| % door pensioenfonds bepaald:

O betrokkene is weer in loondienst gegaan / geen zelfstandige meer

O te grote betalingsachterstand premie-inleg

O anders, namelijk:.....

O weet niet

Toelichting:

**13a. Wat zijn uw verwachtingen wat betreft de ontwikkeling van het aantal aanvragen voor vrijwillige voortzetting in de nabije toekomst?**

O (sterk) stijgen

O gelijk blijven

O (sterk) dalen

O weet niet

Toelichting:

**13b. Indien (sterke) stijging of daling, waarom verwacht u deze ontwikkeling?**

Stijging

O.....

O.....

O.....

Daling

O.....

O.....

O.....

**POSITIE FONDS T.O.V. ZELFSTANDIGEN**

**14a. Wat wilt u als pensioenfonds betekenen voor de groep van zelfstandigen / zzp-ers?**

O.....

.....

.....

.....

.....

.....

**14b. Hoe ziet u de groep van zelfstandigen / zzp-ers in het licht van de tweede pijler pensioenvoorziening?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**15a. Is het pensioenfonds van plan om in de toekomst actiever in te zetten op het interesseren en werven van zelfstandigen/zzp-ers voor de dienstverlening / de fondsen? Zo ja, welke initiatieven zijn voorzien?**

ja, namelijk door: *(meerdere antwoorden mogelijk)*

.....

.....

.....

misschien

nee

weet niet

Toelichting:

**Ruimte voor nadere opmerkingen**

**RESPONDENT BEDANKEN VOOR DEELNAME**